

PENGARUH EFIKASI GURU TERHADAP *BURNOUT* PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI



**Oleh:
FARHILA DEWI. CH
1125110505
Psikologi**

**SKRIPSI
Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Guru Terhadap *Burnout* Pada Guru Sekolah Dasar Negeri
Nama Mahasiswa : Farhila Dewi. CH
No. Registrasi : 1125110505
Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 10 Juli 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi

Winda Dewi Listyasari, M.Pd

NIP. 196402171986102001

NIP. 197909112008012018

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SARJANA

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)		
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggung Jawab)		
Drs. Gumgum Gumelar, M.Psi (Ketua Penguji)		
Dr. Burhanudin Tola, MA (Anggota)		
Mira Ariyani, Ph.D (Anggota)		

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Farhila Dewi. CH

Nomor Registrasi : 1125110505

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Pengaruh Efikasi Guru Terhadap *Burnout* Pada Guru Sekolah Dasar Negeri” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Juni 2015.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 2015

Yang Membuat Pernyataan

Materai 600

Farhila Dewi. CH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farhila Dewi. CH
NPM : 1125110505
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Efikasi Guru Terhadap *Burnout* Pada Guru Sekolah Dasar Negeri”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 29 Juni 2015
Yang menyatakan

Materai 6000

Farhila Dewi. CH

PENGARUH EFIKASI GURU TERHADAP *BURNOUT* PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI

(2015)

Farhila Dewi. CH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi guru terhadap burnout pada guru Sekolah Dasar Negeri. Sampel penelitian ini adalah 306 guru yang mengajar di 31 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala modifikasi dari skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dan skala *Ohio State Teachers Efficacy Scale (OSTES)* versi Indonesia yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian di lapangan. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS versi 16.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri. Pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi guru yang dimiliki maka akan berdampak pada semakin rendahnya *burnout* guru tersebut. Besar pengaruh yang dihasilkan efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri adalah 0,105 (10,5%) dan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci:Efikasi Guru, *Burnout*, Sekolah Dasar Negeri

**THE EFFECT OF T EACHER EFFICACY TO TEACHERS BURNOUT IN
PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL**

(2015)

Farhila Dewi. CH

ABSTRACT

This research aims to find the effect of teacher efficacy to teacher burnout in public elementary school. The sample of this research was 306 teachers who teach in 31 public elementary school. This research used quantitative method. The sampling technique used is random sampling. Collecting data used modification scale of Maslach Burnout Inventory (MBI) and Ohio State Teachers Efficacy Scale (OSTES) Indonesian version. Statistical analysis obtained using linear regression analysis with SPSS program version 16.00. The result showed that there was significant effect of teacher efficacy to teacher burnout in public elementary school. The resulting effect is negative. This suggests that the more teacher efficacy reduce teacher burnout in public elementary school. Teacher efficacy have an effect to teacher burnout in public elementary school 0,105 (10,5%) percent and the remaining 89,5% influenced by other factors.

Keyword: Teacher efficacy, Burnout, Public elementary school

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT serta atas rahmat-Nya penulis telah diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada program Sarjana Psikologi Universitas Negeri Jakarta dan dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti dengan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu.

Pertama, kepada Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Kedua, kepada Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Ketiga, kepada Ibu Prof. Dr. Yufiarti, M. Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Negeri Jakarta serta Dosen Pembimbing I bagi penulis yang telah dengan sabar, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Keempat, kepada Ibu Winda Dewi Listyasari, M.Pd, sebagai Dosen Pembimbing II bagi penulis yang telah memberikan saran, bimbingannya dan masukan yang sangat berharga dan membangun dalam pembuatan skripsi ini.

Kelima, kepada Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang selama proses perkuliahan telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.

Keenam, kepada kepala dikdas kecamatan Duren Sawit dan pihak sekolah atas izin yang telah diberikan kepada peneliti.

Ketujuh, kepada para guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Duren Sawit atas waktu dan kerja samanya sebagai responden penelitian.

Kedelapan, kepada ayahanda Agung Cahyono, ibunda Diena Nurulhuda dan adik Audi Fisabilli atas segala dukungan dan doanya yang tiada henti mengiringi peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.

Kesembilan, kepada sepupu mba Lulu dan kaka Tyas yang telah meluangkan waktu berbagi pengalaman serta memberikan masukan dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.

Kesepuluh, kepada teman terbaik dan tersetia Babo yang telah menjadi tempat berkeluh serta memberi dukungan, bantuan, motivasi dan keyakinan bahwa penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Terakhir, kepada teman-teman kelas Reguler 2011 dan teman-teman angkatan 2011 Psikologi Universitas Negeri Jakarta, terima kasih atas kebersamaannya saat menjalani perkuliahan selama empat tahun ini.

Peneliti menyadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan.

Jakarta, Juni 2015

Peneliti

Farhila Dewi. CH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Guru	
2.1.1 Guru.....	10
2.1.2 Tugas Guru.....	10
2.1.3 Syarat Guru.....	11
2.1.4 Tanggung Jawab Guru.....	12
2.1.5 Peran Guru	13
2.1.6 Kompetensi Dasar Guru.....	15
2.2 <i>Burnout</i>	

2.2.1	Definisi <i>Burnout</i>	18
2.2.2	Dimensi <i>Burnout</i>	19
2.2.3	Penyebab <i>Burnout</i>	21
2.3	Efikasi Guru	
2.3.1	Definisi Efikasi Guru.....	25
2.3.2	Model Efikasi Guru.....	26
2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Guru.....	27
2.3.4	Dimensi Efikasi Guru.....	28
2.4	Hubungan Antara Efikasi Guru dan <i>Burnout</i>	30
2.5	Kerangka Penelitian.....	31
2.6	Hipotesis.....	32
2.7	Hasil Penelitian yang Relevan.....	32
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Tipe Penelitian	35
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian...	35
3.2.1	Definisi Konseptual	
3.2.1.1	Definisi Konseptual <i>Burnout</i>	36
3.2.1.2	Definisi Konseptual Efikasi Guru.....	36
3.2.2	Definisi Operasional	
3.2.2.1	Definisi Operasional <i>Burnout</i>	36
3.2.2.2	Definisi Operasional Efikasi Guru.....	36
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1	Kisi-Kisi Instrumen	
3.4.1.1	Instrumen <i>Burnout</i>	40
3.4.1.2	Instrumen Efikasi Guru.....	42
3.4.2	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	
3.4.2.1	Validitas Instrumen	
3.4.2.1.1	Validitas Instrumen <i>Burnout</i> ...	45
3.4.2.1.2	Validitas Instrumen Efikasi	

	Guru.....	47
	3.4.2.2 Reliabilitas Instrumen.....	48
3.5	Analisis Data	
	3.5.1 Uji Statistika	50
	3.5.2 Perumusan Hipotesis	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Subyek Penelitian.....	
	4.1.1 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
	4.1.2 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Usia.....	54
	4.1.3 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Status Pegawaiian.....	55
	4.1.4 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Pendidikan.....	56
4.2	Prosedur Penelitian	
	4.2.1 Persiapan Penelitian.....	57
	4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	59
4.3	Hasil Analisis Data Penelitian.....	
	4.3.1 Data Variabel <i>Burnout</i>	60
	4.3.2 Data Variabel Efikasi Guru.....	61
	4.3.3 Kategorisasi Skor.....	62
	4.3.4 Uji Asumsi Normalitas.....	64
	4.3.5 Uji Asumsi Linearitas	65
	4.3.6 Pengujian Hipotesis Penelitian	
	4.3.6.1 Hipotesis Penelitian.....	67
	4.3.6.2 Hasil Pengujian Analisis Regresi.....	67
4.4	Pembahasan.....	70
4.5	Keterbatasan Penelitian.....	71
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Implikasi	72
5.3 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	153

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Aitem <i>Favorable</i>	39
Tabel 3.2	Skor Aitem <i>Unfavorable</i>	39
Tabel 3.3	Kisi-kisi Skala <i>Burnout</i>	41
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Skala Efikasi Guru.....	43
Tabel 3.5	Kisi-kisi Uji Coba Skala <i>Burnout</i>	46
Tabel 3.6	Kisi-kisi Final Skala <i>Burnout</i>	46
Tabel 3.7	Kisi-Kisi Uji Coba dan Final Skala Efikasi Guru.....	47
Tabel 3.8	Kaidah Reliabilitas Guilford.....	49
Tabel 4.1	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Status Pegawaiian.....	55
Tabel 4.4	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan....	56
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel <i>Burnout</i>	60
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Guru.....	61
Tabel 4.7	Kategorisasi Skor <i>Burnout</i>	63
Tabel 4.8	Kategorisasi Skor Efikasi Guru.....	64
Tabel 4.9	Uji Normalitas Chi-Square.....	65
Tabel 4.10	Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov.....	65
Tabel 4.11	Uji Linearitas Variabel.....	66
Tabel 4.12	Model Summary Dari Hasil Analisis Regresi Linier.....	67
Tabel 4.13	Analisis Varians.....	68
Tabel 4.14	Koefisien Regresi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model dari Efikasi Guru.....	26
Gambar 4.1	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4.2	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 4.3	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Program Studi.....	56
Gambar 4.4	Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan..	57
Gambar 4.5	Histogram Variabel <i>Burnout</i>	61
Gambar 4.6	Histogram Variabel Efikasi Guru.....	62
Gambar 4.7	Scatter Plot Uji Linearitas Data.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji Coba Penelitian	
	a. Kuesioner Penelitian.....	82
	b. Instrumen Uji Coba Penelitian <i>Burnout</i>	84
	c. Instrumen Uji Coba Penelitian Efikasi Guru.....	87
Lampiran 2	Data Hasil Uji Coba Instrumen	
	a. Data Hasil Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i>	91
	b. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i> ...	97
	c. Data Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Guru ...	99
	d. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Efikasi Guru.....	105
	e. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Burnout</i>	106
	f. Data Hasil Perhitungan Skor Komposit Variabel <i>Burnout</i>	109
	g. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Guru.....	110
	h. Data Hasil Perhitungan Skor Komposit Variabel Efikasi Guru.....	114
Lampiran 3	Instrumen Final Penelitian	
	a. Kuesioner Penelitian Final.....	116
	b. Instrumen Final Penelitian <i>Burnout</i>	118
	c. Instrumen Final Penelitian Efikasi Guru.....	120
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian .	
	a. Uji Normalitas Variabel <i>Burnout</i>	124
	b. Uji Normalitas Variabel Efikasi Guru.....	127
	c. Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	126
	d. Analisis Regresi Variabel Penelitian.....	129
	e. Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Burnout</i>	133

f. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Guru.....	136
Lampiran 7 Surat – surat	
a. Surat Izin Penggunaan Instrumen Variabel	
<i>Burnout</i>	140
b. Surat Expert Judgment.....	141
c. Surat Telah Mengadakan Penelitian.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan atau sekolah memiliki peranan penting dalam memberikan pengajaran atau pembelajaran pada siswanya. Pendidikan berperan dalam menentukan baik buruknya pribadi manusia. Pendidikan diharapkan berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak asasi manusia untuk mengembangkan potensi dan prestasi guna kesejahteraan hidup manusia di masa depan.

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan harus mengutamakan penyelenggaraan sebuah pendidikan yang baik dan optimal. Sekolah merupakan tempat seseorang memperoleh pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru. Guru merupakan sosok yang penting dalam membentuk karakter dan kepribadian bangsa serta menjadi teladan bagi siswa. Dibalik fungsi dan peran guru tersebut tak jarang guru dihadapkan dengan masalah atau tekanan yang berkaitan dengan kinerja dalam mengajar. Hal tersebut sering terungkap dalam perbincangan banyak orang seperti di awal tahun pelajaran, orang membicarakan mengenai besarnya biaya pendidikan yang mengarah pula pada perilaku guru sebagai bagian dari pengelola pendidikan. Ditengah perjalanan kalender pendidikan, banyak orang yang berbicara mengenai pelayanan pendidikan, kemudian diakhir kalender pendidikan, orang mulai mempertanyakan mengenai mutu lulusan pendidikan (Usman, 1991).

Seorang guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada siswa. Sebagaimana Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 yang menegaskan bahwa

“pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”. Guru juga memiliki kewajiban yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 35 ayat (1) “mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan”. Selain tanggung jawab yang tercantum tersebut, beban mengajar guru juga cukup banyak sebagaimana tercantum pada pasal 35 ayat (2) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari pemerintah atau pemerintah daerah”. Selain itu menurut Usman (1991) guru memiliki tiga tugas yang terbagi dalam tugas sebagai profesi (mengajar, mendidik, melatih), tugas dalam kemanusiaan (menjadi orang tua kedua dan transformasi diri) dan tugas dalam bidang kemasyarakatan (mendidik dan mengajar masyarakat menjadi warga negara yang bermoral Pancasila dan mencerdaskan bangsa Indonesia).

Selanjutnya penjelasan PP nomor 74/2008 tentang Guru, pasal 52 ayat (2) bahwa istilah tatap muka berlaku untuk pelaksanaan beban kerja guru yang terkait dengan pelaksanaan pembelajaran”. Namun jumlah 1 satu jam tatap muka atau jam pelajaran pada setiap jenjang berbeda-beda. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2006 tentang standar isi, pada jenjang SD 1 jam pelajaran setara 35 menit, pada jenjang SMP 1 jam pelajaran setara 40 menit, dan pada jenjang SMA/SMK setara 45 menit. Beban kerja Guru pada jenjang SD per minggu,

berlaku untuk kegiatan tugas pokok dan fungsi guru yang lain, yaitu bagian (a) merencanakan pembelajaran, (b) menilai hasil pembelajaran, (c) membimbing dan melatih peserta didik, dan (d) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Dalam bekerja, guru melakukan rutinitas seperti administrasi, diabsen, mengajar, duduk, memberikan tugas, memeriksa ulangan, mendapatkan upah yang terus berulang sepanjang tahun. Sementara waktu untuk pengembangan diri sendiri sangat sedikit atau sangat sempit (Usman, 1991). Beban kerja tersebut belum termasuk beban mengajar guru yang diberikan tugas tambahan seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan dan kepala laboratorium. Beberapa beban kerja tersebut dapat menjadi salah satu penyebab guru memiliki potensi mengalami *burnout* yang disebabkan oleh *work overload* atau keadaan dimana seseorang memiliki beban kerja yang berlebihan (Maslach dan Leither, 1997).

Selain beban kerja, menurut Maslach dan Leither (1997) terdapat faktor lain yang dapat menyebabkan timbulnya *burnout* yaitu *insufficient reward* atau gaji yang tidak memuaskan. Fenomena tersebut sering dimuat dalam surat kabar yang menyatakan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara gaji yang diterima oleh guru yang berstatus PNS dengan NON PNS (honorar). Pemerintah menurunkan komponen biaya gaji guru honorar dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dari 20% menjadi 15%. Guru pun protes karena honor mereka tidak cukup untuk kebutuhan hidup, walaupun waktu kerja mereka sama dengan guru PNS dan jumlah guru NON PNS yang terdapat di Indonesia lebih banyak daripada guru PNS ("Gaji Guru Honorar Dikurangi", 2015). Hal tersebut lambat laun dapat memicu munculnya penyebab *burnout* yang lain yang sering dikenal dengan *absence of fairness* atau ketidakadilan yang dapat dimiliki sebuah organisasi bila kepercayaan, keterbukaan dan respek ada di dalam organisasi tersebut (Maslach dan Leither, 1997). Ketidakadilan tersebut sering terlihat dalam demonstrasi yang dilakukan guru di tiap daerah dari mulai demonstrasi menuntut kenaikan gaji

seperti yang dilakukan oleh 50 guru honorer di Bekasi (“Guru Honorer Burunjuk Rasa di Kantor Badan Kepegawaian”, 2011) hingga demonstrasi yang dilakukan guru honorer di Pekan Baru karena ketidakadilan meminta segera diangkat menjadi PNS (“Ratusan Guru Honorer di Pekan Baru Minta Diangkat Menjadi PNS”, 2013).

Pada tingkat Sekolah Dasar kualitas pendidikannya menitikberatkan pada satu komponen yaitu guru. Hal tersebut disebabkan pada tingkat Sekolah Dasar guru dianggap sebagai figur pengganti orang tua siswa di rumah sehingga tugas guru pada jenjang ini lebih kompleks dibandingkan lainnya.

Bila dilihat dari segi daya tampung peserta didik dalam satu kelas, seorang guru yang mengajar di sekolah negeri harus mengajar jumlah peserta didik yang sangat banyak dalam satu kelasnya bila dibandingkan dengan sekolah swasta. Rata-rata peserta didik di setiap kelas untuk sekolah negeri berkisar antara 40-45 orang atau bahkan lebih. Hal tersebut menyebabkan guru tidak dapat memperhatikan setiap peserta didik dengan baik. Bila ada peserta didik yang memiliki masalah dalam memahami pelajaran, kurang dapat diakomodir oleh guru yang bersangkutan.

Menurut Schaufeli dkk. (1993) beban kerja yang berlebihan seperti jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, serta pekerjaan administrasi lain yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu yang dapat menyebabkan pemberi pelayanan seperti guru merasakan adanya ketegangan emosional.

Akhir-akhir ini guru juga disibukan oleh pergantian kurikulum yang terlalu sering. Hal tersebut dirasa merepotkan dan membingungkan sehingga guru harus berganti-ganti menyesuaikan kurikulum pengajaran yang kini kembali lagi pada kurikulum awal (“Masalah yang dihadapi guru saat ini”, 2013). Pergantian kurikulum dianggap sebagai akibat dari perubahan zaman yang merupakan hal yang tidak bisa terlepas dari kehidupan masyarakat. Hal tersebut menyebabkan pemerintah melakukan pengembangan ataupun

pergantian kurikulum yang terlalu sering di mana satu kurikulum belum selesai penerapannya sudah diganti kembali. Sarana dan prasarana yang belum dipersiapkan dengan baik, misalnya buku siswa dan buku guru yang dijanjikan pemerintah belum seluruhnya diterima setiap satuan pendidikan. Media sebagai salah satu penunjang dalam proses pembelajaran belum seluruhnya dimiliki oleh setiap satuan pendidikan. Dan sumber daya manusia (guru) sebagai ujung tombak pelaksana belum semuanya menerima sosialisasi ("Kurikulum 2013 Dihentikan?", 2014).

Selain itu, saat ini pemerintah DKI Jakarta juga mulai memberlakukan sistem absensi guru menggunakan sistem *finger print* di setiap sekolah, yang mewajibkan guru untuk datang tepat waktu dan setiap hari kerja baik ada jadwal mengajar atau tidak. Namun nyatanya teknologi tersebut sedikit memberikan tekanan untuk guru yang rumahnya jauh atau guru yang tidak memiliki jadwal mengajar setiap hari yang sebelumnya mereka dapat isi dengan mengikuti perkuliahan sebagai sarana pengembangan diri guru tersebut.

Selain itu guru sebagai staf profesional di lembaga-lembaga pelayanan manusia diharuskan untuk menghabiskan waktu yang memiliki keterlibatan yang tinggi dengan orang lain. Umumnya interaksi staf pelayanan manusia seperti guru dengan klien berpusat di sekitar masalah klien (psikologis, sosial, atau fisik) dan dibebani dengan perasaan marah, malu, takut atau putus asa. Solusi untuk masalah tersebut tidak selalu jelas dan sulit diperoleh, sehingga menambah ambiguitas dan frustrasi dalam situasi tersebut. Untuk profesional yang bekerja membantu orang atau klien dalam keadaan seperti itu secara terus menerus dapat menimbulkan stres kronis yang menguras emosi dan menimbulkan risiko *burnout* (Maslach dan Jackson, 1981). Penelitian juga menunjukkan bahwa profesi guru adalah pekerjaan yang penuh stress dan dapat menjadi pemicu *burnout* pada guru (McCarthy, Lambert, O'Donnell, & Melendres dalam Fisher, 2009). Menurut Pines dan Aronson (1988), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik,

emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh tuntutan emosional.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2000), *burnout* sebagai kondisi kelelahan emosional dan sikap-sikap negatif dari waktu ke waktu seperti fatalisme, kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidakcukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidakpuasan dan melarikan diri. Menurut Maslach (dalam Scaufeli dan Enzmann, 1998) terdapat tiga dimensi dalam *burnout* yaitu kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalisation*) dan pencapaian diri (*personal accomplishment*) yang dialami guru. Selain itu menurut Pines (1981) *burnout* dapat menyebabkan seseorang mengalami simptom penurunan fisik, merasa tidak memiliki harapan dan pertolongan, perubahan ilusi serta mengembangkan konsep diri dan perilaku negatif yang tidak hanya berakibat atau dirasakan oleh diri sendiri tetapi lambat laun akan mengarah kepada pekerjaan hingga seluruh aspek kehidupan. Oleh karena itu, seorang guru seharusnya memiliki efikasi yang baik agar ia dapat mengatasi segala tuntutan atau beban dalam menjalankan profesinya.

Menurut Woolfolk (2010) efikasi guru adalah keyakinan seorang guru bahwa dirinya mampu menjangkau seluruh siswa, bahkan siswa yang paling sulit dan membantu siswa belajar. Seorang guru yang memiliki efikasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan bertahan lebih lama bahkan bila siswanya sulit diajar, sebagian karena mereka percaya pada dirinya dan siswanya. Efikasi yang ada dalam diri seseorang dapat membantu seseorang yang berada dalam situasi yang tidak memuaskan, dengan cara membesarkan hati kalau orang tersebut akan sukses (Schunk 1995 dalam Santrock, 2004). Menurut Fives (2003) efikasi guru berhubungan dengan berbagai hasil yang positif baik dengan siswa (yaitu prestasi dan motivasi) ataupun guru tersebut (motivasi, tindakan, keputusan, dan respon terhadap inovasi dan perubahan). Selain itu dalam teori efikasi diri menyatakan bahwa keyakinan pribadi seseorang tentang perilaku memprediksi hasil tertentu melalui pemanfaatan

kognitif dan perilaku. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki efikasi yang baik diharapkan dapat mempengaruhi bagaimana dirinya dalam merespon segala tuntutan pekerjaan atau hal yang dapat menyebabkan timbulnya *burnout*. Fakta tersebut yang mendorong penulis ingin mengetahui pengaruh efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi seorang guru mengalami *burnout*?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri?

1.3 Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka perlu diadakan pembatasan masalah agar diperoleh hasil penelitian yang jelas dan terarah. Adapun penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yaitu “Apakah terdapat pengaruh efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri?”

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kerangka teoritik, praktik, dan pengetahuan psikologi berkaitan dengan efikasi guru dan *burnout* pada guru.
- b. Sebagai landasan diadakan penelitian lanjutan yang dapat memperkaya hasil penelitian ini.
- c. Untuk memberikan informasi mengenai pengaruh efikasi guru terhadap *burnout* pada guru.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur atau wacana serta menambah pengetahuan dalam meneliti bagaimana pengaruh efikasi guru terhadap *burnout* pada guru.

1.6.2.2 Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi data tambahan atau pelengkap dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memperkaya hasil penelitian yang memiliki fokus yang sama atau untuk bahan penelitian selanjutnya.

1.6.2.3 Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dapat memahami dan mengatasi *burnout* pada guru.

1.6.2.4 Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat membangun kesadaran pada guru bahwa efikasi guru merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi *burnout* pada guru.

1.6.2.5 Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengatasi *burnout* yang terjadi pada guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Guru

2.1.1 Pengertian Guru

Menurut Djamarah (2010) guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru adalah suatu profesi yang sebelum bekerja terlebih dahulu harus didik dalam lembaga pendidikan keguruan untuk belajar ilmu pengetahuan, ilmu dan metode membelajarkan, tetapi juga dibina agar memiliki kepribadian sebagai guru (Sutikno,2013). Menurut Supardi, et al. (2009), guru adalah sosok arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik serta memiliki kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa serta mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.

2.1.2 Tugas Guru

Menurut Supardi, dkk (2009) dalam pelaksanaan tugasnya, guru menjalankan beberapa tugas, yaitu sebagai berikut:

- a. Tugas guru sebagai profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalisme diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas guru sebagai profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik. Tugas guru sebagai

pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik.

- b. Tugas guru dibidang kemanusiaan adalah sebagai orang tua kedua di sekolah. Guru harus dapat memotivasi siswanya untuk secara aktif melakukan kegiatan belajar dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, serta secara mandiri di rumah.
- c. Tugas guru dibidang kemasyarakatan adalah mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warganegara yang bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai moral, sosial maupun keagamaan dan menjadikan anggota masyarakat sebagai insan pembangunan.

2.1.3 Syarat Guru

Menurut Drajat, dkk (dalam Djamarah, 2010) menjadi guru tidak sembarangan, tetapi harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu sebagai berikut:

- a. Takwa kepada Allah SWT

Guru sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan islam, harus bertakwa pada Allah agar anak didiknya juga bertakwa kepada-Nya. Sebab ia adalah teladan bagi anak didiknya. Guru diperkirakan akan berhasil mendidik anak didiknya bila ia mampu memberi teladan yang baik bagi anak didiknya agar menjadi generasi penerus bangsa yang baik dan mulia.

- b. Berilmu

Guru harus memiliki ijazah agar diperbolehkan mengajar. Kecuali dalam keadaan darurat seperti jumlah anak didik sangat meningkat, sedangkan jumlah guru jauh dari mencukupi.

- c. Sehat jasmani

Kesehatan jasmani terkadang dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular

sangat membahayakan anak didik serta tidak akan bergairah mengajar yang tentunya akan merugikan anak didik.

d. Berkelakuan baik

Guru harus menjadi teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru. Guru juga harus memiliki ahlak mulia seperti mencintai jabatannya sebagai guru, bersikap adil terhadap semua anak didiknya, berlaku sabar dan tenang, berwibawa, gembira, bersifat manusiawi, bekerja sama dengan guru-guru lain dan masyarakat.

Di Indonesia untuk menjadi guru memiliki beberapa persyaratan, yakni berijazah, profesional, sehat jasmani dan rohani, takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kepribadian yang luhur, bertanggung jawab dan berjiwa nasional.

2.1.4 Tanggung jawab Guru

Menurut Wens Tanlain, dkk (dalam Djamarah, 2010), sesungguhnya guru yang bertanggung jawab memiliki beberapa sifat, yaitu antara lain:

- a. Menerima dan mematuhi norma, nilai-nilai kemanusiaan
- b. Memikul tugas mendidik dengan bebas, berani, gembira (tugas bukan menjadi beban bagi dirinya)
- c. Sadar akan nilai yang berkaitan dengan perbuatannya serta akibat yang timbul (kata hati)
- d. Menghargai orang lain, termasuk anak didik
- e. Bijaksana dan hati-hati
- f. Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

Jadi, seorang guru harus bertanggung jawab atas segala tingkah laku, dan perbuatannya dalam rangka membina jiwa dan watak anak didik. Dengan demikian tanggung jawab guru adalah untuk membentuk anak didik agar menjadi orang bersusila yang cakap, berguna bagi agama, nusa dan bangsa di masa depan.

2.1.5 Peran Guru

Menurut Supardi, dkk (2009), peran guru dalam nuansa pendidikan yang ideal adalah sebagai berikut:

a. Guru sebagai pendidik

Guru merupakan teladan, panutan dan tokoh yang akan diidentifikasi oleh peserta didik yang menuntut guru untuk membekali diri dengan pribadi yang berkualitas berupa tanggung jawab, kewibawaan, kemandirian, kedisiplinan.

b. Guru sebagai pengajar

Guru sebagai pengajar dituntut untuk berperan sebagai fasilitator dan mediator dalam merancang kegiatan pembelajaran yang mengarahkan peserta didik melakukan kegiatan dan memperoleh pengalaman belajar dengan memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia tanpa menjadikan guru bukan sebagai sumber belajar utama.

c. Guru sebagai pembimbing

Sebagai pembimbing guru dituntut untuk dapat membuat perencanaan pembelajaran, melibatkan siswa secara aktif baik aspek fisik ataupun mental, melakukan kegiatan belajar secara bermakna (memiliki makna untuk diri sendiri dan orang lain), dan melakukan kegiatan penilaian terus-menerus untuk mengetahui tingkat pencapaian peserta didik.

d. Guru sebagai pelatih

Guru dalam memberikan pelatihan harus memperhatikan kompetensi dasar yang hendak dicapai, materi pembelajaran, perbedaan individual, latar belakang budaya dan lingkungan, tempat siswa tinggal.

e. Guru sebagai penasihat

Guru sebagai penasihat tidak hanya terbatas pada siswa tetapi juga terhadap orang tua. Guru harus dapat memberikan konseling sesuai dengan yang dibutuhkan siswa baik intensitas maupun masalah yang dihadapi.

- f. Guru sebagai model dan teladan
Guru memiliki sifat-sifat positif yang dapat menempatkan dirinya sebagai figur guru yang akan dijadikan model atau teladan bagi siswa.
- g. Guru sebagai korektor
Guru harus dapat membedakan nilai yang baik dan nilai yang buruk. Semua nilai yang baik harus dipertahankan dan nilai yang buruk harus disingkirkan dari jiwa dan watak anak didik.
- h. Guru sebagai organisator
Guru sebagai organisator adalah sisi lain dari peranan yang diperlukan guru. Semua hal yang berkaitan dengan pembelajaran diorganisasikan, sehingga mencapai efektivitas dan efisiensi dalam belajar pada diri anak didik.
- i. Guru sebagai motivator
Guru sebagai motivator hendaknya dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif dalam belajar.
- j. Guru sebagai fasilitator
Guru sebagai fasilitator berarti guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan memudahkan kegiatan belajar anak didik.
- k. Guru sebagai pengelola kelas
Guru sebagai pengelola kelas hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka transfer bahan pelajaran dari guru.
- l. Guru sebagai mediator
Guru sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya, baik media non material maupun material.
- m. Guru sebagai evaluator
Guru sebagai evaluator dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik.

2.1.6 Kompetensi Dasar Guru

Pada perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (dalam Suyanto dan Jihad, 2013), yaitu:

a. Kompetensi Pedagogis

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci, tiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- Memahami siswa secara mendalam, dengan indikator esensial, yaitu memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami siswa dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal-ajar awal siswa.
- Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, dengan indikator esensial, yaitu memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menetapkan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- Melaksanakan pembelajaran, dengan indikator esensial, yaitu menata latar belakang dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dengan indikator esensial, yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar; dan memanfaatkan hasil

penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

- Mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, dengan indikator esensial, yaitu memfasilitasi siswa untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, beakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa. Secara rinci, subkompetensi kepribadian terdiri atas:

- Kepribadian yang mantap dan stabil, dengan indikator esensial, yaitu bertindak sesuai norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru yang profesional; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dalam kehidupan.
- Kepribadian yang dewasa, dengan indikator esensial, yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi.
- Kepribadian yang arif, dengan indikator esensial, yaitu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan, dengan indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma agama, iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong, dan memiliki perilaku yang pantas diteladani siswa.
- Kepribadian yang berwibawa, dengan indikator esensial, yaitu memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan memiliki perilaku yang disegani.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali siswa, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, dengan indikator esensial, yaitu berkomunikasi secara efektif dengan siswa; guru bisa memahami keinginan dan harapan siswa.
- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya bisa berdiskusi tentang masalah-masalah yang dihadapi siswa serta solusinya.
- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Contohnya, guru bisa memberikan informasi tentang bakat, minat, dan kemampuan siswa kepada orangtua siswa.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Hal ini berarti guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi dan koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antarmata-pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam proses belajar-mengajar.

- Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki implikasi bahwa guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

2.2 Burnout

2.2.1 Definisi *Burnout*

Menurut Maslach dan Jackson (1981) yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional (*emotional exhausted*), depersonalisasi (*depersonalized*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*) yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya (Schaufeli dan Enzmann, 1998). Sedangkan Pines dan Aronson (1988) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh tuntutan emosional. Burnout biasanya dialami oleh seseorang yang bekerja di sektor pelayanan sosial yang cukup lama. Pada sektor pelayanan sosial, seseorang harus menghadapi tuntutan dari klien, tingkat keberhasilan dari pekerjaan yang rendah, dan kurangnya penghargaan yang adekuat terhadap kinerja pemberi layanan. Cherniss (1980) menyatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak maupun bersikap sinis dengan klien, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Freudenberger menambahkan bahwa pada awal bekerja seseorang memiliki sikap antusias dan tujuan yang hendak mereka capai menyebabkan dirinya merasa terpanggil untuk bekerja, sehingga menghasilkan idealisme tinggi. Namun, stres yang dialami secara kronis menyebabkan mereka mengalami perubahan motivasi, mereka mengalami *burnout* (Greenberg & Baron, 1993).

Menurut Baron, McKnight & Glass, Parker & Kulik (dalam Sarafino, 1998) burnout sebagai suatu kondisi kelelahan fisik dan psikososial yang

kronis, timbul sebagai akibat derajat stress yang tinggi karena pengendalian diri yang kurang kuat. Sedangkan Taylor (1999) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan resiko yang terjadi pada individu yang bekerja dalam menghadapi orang-orang yang kekurangan. Kreitner dan Kinicki (2000) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi kelelahan emosional dan sikap-sikap negatif (seperti fatalisme, kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidakcukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidakpuasan dan melarikan diri) dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian di atas disintesis bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang diakibatkan tekanan dan tuntutan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

2.2.2 Dimensi *burnout*

Dimensi-dimensi *burnout* dikemukakan oleh beberapa tokoh. Menurut Pines ada tiga dimensi burnout yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental (Pines dan Aronson, 1988).

Kelelahan fisik ditandai dengan kurangnya tenaga, kelelahan yang tak hilang-hilang, dan kelemahan individu yang sedang berada pada proses *burnout* mengaku sering mudah mengalami kecelakaan, meningkatnya kemungkinan terserang penyakit, mengeluh demam, sering terkena virus atau flu, sering terserang sakit kepala, mual, otot tegang sekitar pundak dan leher, sakit tulang belakang, dan keluhan psikosomatis. Perubahan pola makan, baik makan terlalu banyak ataupun makan terlalu sedikit hingga kombinasi kecemasan dan masalah tidur.

Kelelahan emosional yang merupakan dimensi kedua dari *burnout*, biasanya ditandai oleh perasaan tidak ada pertolongan, perasaan tidak ada harapan, dan perasaan terperangkap. Pada kasus ekstrem, perasaan-perasaan ini dapat berujung pada gangguan emosional atau pikiran-pikiran

serius mengenai bunuh diri. Pada beberapa orang, kelelahan emosional karena *burnout* dapat menyebabkan menangis yang tidak dapat dikontrol dan terus-menerus hingga dapat menyebabkan depresi.

Kelelahan mental ditandai dengan perkembangan sikap negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan itu sendiri. korban *burnout* sering melaporkan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka dan cara hidup mereka serta memiliki *self-concept* yang menyebabkan mereka merasa tidak cukup secara finansial, inferior, dan tidak kompeten.

Dimensi-dimensi *burnout* tersebut bukan merupakan satu-satunya dimensi yang ada yang dapat menjelaskan *burnout*. Maslach mengungkapkan dimensi-dimensi yang berbeda mengenai *burnout*. Dimensi-dimensi tersebut ialah, *emotional exhaustion*, *cynicism*, dan *inefficacy* (Maslach, et al dalam Glendon, et al, 2007).

Cynicism atau depersonalisasi adalah sebuah perasaan menjauhkan secara personal atau kognitif dari tempat kerja serta orang-orang di dalamnya. Maslach menggambarkan *cynicism* sebagai reaksi awal akan kelelahan emosi, yang dapat memberi sugesti progres yang berelanjutan dari sindrom *burnout*.

Secara singkat, indikator *burnout* menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson (2005) yaitu:

Tabel 2.1 Indikator *Burnout*

Kelelahan emosi	Perubahan kepribadian	Pencapaian pribadi yang rendah
Merasa terkuras oleh pekerjaan	Menjadi keras/ tidak sensitif pada pekerjaan	Tidak dapat berhadapan dengan masalah secara efektif
Merasa lelah di pagi	Memperlakukan orang	Tidak memiliki

hari	lain seperti objek	pengaruh positif terhadap orang lain
Frustasi	Tidak peduli apa yang terjadi kepada orang lain	Tidak dapat memahami masalah orang lain dan mengidentifikasi diri dengan mereka
Tidak ingin bekerja dengan orang lain	Merasa orang lain menyalahkan dirinya	Tidak lagi merasa bersemangat dalam bekerja

2.2.3 Penyebab *Burnout*

Pemahaman konvensional menilai bahwa *burnout* merupakan masalah seorang individu (Maslach dan Leiter, 1997). Menurutnya ketika seorang individu mengalami *burnout* hal itu merupakan masalah atau kekurangan dari karakter, perilaku atau produktivitas individu tersebut.

Namun berdasarkan penelitian yang ditemukan oleh Maslach dan Leiter (1997), berbagai hasil penelitian mengungkapkan bahwa *burnout* bukan merupakan masalah individu itu sendiri melainkan masalah lingkungan sosial tempat individu bekerja. Oleh sebab itu, Maslach dan Leiter (1997) menemukan penyebab-penyebab *burnout* di lingkungan sosial kerja.

Berikut adalah penyebab-penyebab individu mengalami *burnout* menurut Maslach dan Leiter (1997):

a. Kelebihan Beban Kerja

Beban kerja atau *workload* merupakan dimensi kunci dalam kehidupan berorganisasi. Melalui sudut pandang organisasi, beban kerja merupakan produktivitas sedangkan menurut sudut pandang individu merupakan waktu dan tenaga. Mencari kesesuaian antara dua sudut pandang tersebut merupakan suatu tantangan dasar dalam menjaga hubungan yang seimbang dengan pekerjaan. Demi meningkatkan produktivitas, organisasi-organisasi memaksa individu untuk melakukan lebih dari apa yang ia mampu.

Beban kerja terdiri atas seberapa banyak yang kamu lakukan serta apa yang kamu lakukan. Krisis terbaru dalam tempat kerja memengaruhi beban kerja dalam tiga cara: beban kerja lebih berat, beban kerja memerlukan waktu lebih, dan beban kerja menjadi lebih kompleks.

Beban kerja yang lebih berat ini dikarenakan oleh keadaan organisasi yang menurun sehingga untuk meningkatkan produktifitas, beban kerja yang lebih banyak dibebankan kepada jumlah pekerja yang tetap. Beban kerja yang memerlukan waktu lebih lama secara jelas dapat dijelaskan dengan durasi waktu yang digunakan dalam bekerja lebih lama dari biasanya atau yang ia sanggup lakukan. Beban kerja yang menjadi lebih kompleks merupakan bentuk dari individu yang memiliki tambahan tugas lain secara bersamaan. Sebagai contoh untuk menggambarkan keadaan ini lebih jelas, seorang kasir *cafe* yang sebelumnya hanya bertugas mengumpulkan uang dari pelanggan menjadi memiliki tugas membuat kopi, membersihkan area bekerja sekaligus menjaga inventaris *cafe*.

b. Kurangnya Kontrol

Kapasitas seseorang untuk menentukan prioritas dalam pekerjaannya sehari-hari, memilih pendekatan apa dalam melakukan pekerjaan, membuat keputusan untuk penggunaan sumber daya dalam menjadi profesional. Kebijakan-kebijakan yang dapat mengurangi otonomi individu dan keterlibatannya dalam pekerjaan. Ketika seseorang tidak memiliki kontrol terhadap dimensi penting dari pekerjaannya, hal ini akan menghindarkannya dari penyelesaian masalah yang ia identifikasi. Hal ini bisa digambarkan jika dalam suatu pekerjaan menemukan suatu masalah yang tidak terselesaikan, hal tersebut bukan dikarenakan ia tidak mampu menyelesaikan masalah tersebut atau tidak melihat masalah tersebut melainkan karenasuatu kebijakan yang membuat orang tersebut tidak memiliki kontrol terhadap hal tersebut. Ketika hal ini terjadi, orang akan merasa membuang-buang waktunya dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa kontrol, mereka tidak akan bisa menyeimbangkan minat mereka dengan minat organisasi. Mereka juga

akan kehilangan minat jika mereka tidak merasakan bahwa mereka mewujudkan sesuatu.

c. Upah yang tidak memadai

Keadaan krisis di lingkungan pekerjaan dapat mengurangi kapasitas organisasi untuk memberikan penghargaan atau imbalan kepada orang-orang di organisasi. Orang-orang selalu memiliki harapan bahwa pekerjaannya akan memberikannya keuntungan materi seperti uang, gengsi, dan keamanan, namun dalam keadaan krisis pekerjaan kurang dapat mewujudkan ketiganya meski seseorang sudah bekerja lebih baik, hal tersebut merupakan salah satu bentuk *extrinsic reward* yang dapat menyebabkan individu mengalami *burnout*. Namun efek yang lebih besar yang dapat menyebabkan individu mengalami *burnout* adalah kekurangan akan *intrinsic reward*. *Intrinsic reward* dalam hal ini berupa pekerjaan yang menyenangkan dan membangun kemahiran dengan rekan kerja yang terhormat. Dengan kata lain *intrinsic reward* adalah kepuasan sendiri akan pekerjaan yang dilakukan karena kemahiran dan menikmati proses tersebut. Kehilangan *reward* baik *intrinsic* maupun *extrinsic* dapat mengurangi potensi keterikatan pekerjaan.

d. Sistem Komunitas dalam Pekerjaan yang Terganggu

Penyebab keempat *burnout* ini juga biasa terjadi pada keadaan krisis ketika komunitas menjadi terkikis dikarenakan hilangnya rasa aman akan pekerjaannya dan fokus yang berlebihan akan keuntungan jangka pendek yang meniadakan perhatian akan orang-orang di sekitar. Pada tingkat pertama, keadaan tersebut akan mengakibatkan atmosfir yang terpisah-pisah pada hubungan personal yang merupakan komponen dasar komunitas dalam sebuah organisasi. Kontak antar individu pada dasarnya unik, orang tidak mendiskusikan hal yang sama kepada orang yang sama. Namun, ketika tidak ada rasa aman akan pekerjaan tersebut, maka hubungan dekat antar personel terjalin secara terpisah-pisah sedangkan hal tersebut merupakan aspek dasar suatu komunitas. Pada tingkat kedua, keadaan ini akan

mengurangi kerjasamatim yang dipandang semakin penting bagi manufaktur, pemrosesan informasi, dan sektor pelayanan ekonomi. Kehilangan akankomunitas merupakan bukti akan besarnya konflik antar individu, kurangnya dukungan dan penghargaan satu sama lain, serta tumbuhnya perasaan terisolasi.

e. Hilangnya Keadilan

Tempat kerja akan dirasa adil jika terdapat ketiga elemen ini: kepercayaan, keterbukaan, dan penghargaan. Ketika suatu organisasi dapat mencapai ditingkat komunitas, orang-orang percaya satu sama lain untuk memenuhi peran mereka di dalam suatu proyek, berkomunikasi secara terbuka mengenai intensi mereka, dan menunjukkan sikap saling menghargai. Ketika suatu organisasi bertindak secara adil, organisasi tersebut menilai setiap orang memberikan kontribusi akan keberhasilan organisasi tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa setiap individu penting. Ketiga elemen dari keadilan merupakan hal yang pokok dalam menjaga keterikatan pekerjaan seseorang. Sebaliknya, ketiadaan ketiga elemen tersebut berkontribusi langsung terhadap *burnout*.

f. Konflik Nilai

Nilai-nilai memengaruhi segala sesuatu mengenai hubungan seseorang dengan pekerjaan. Krisis terbaru mengenai lingkungan kerja dalam berbagai peluang, konflik nilai merupakan suatu masalah besar. Nilai keuntungan-dan-ketahanan jangka pendek berbanding terbalik dengan nilai-nilai yang paling banyak dimiliki oleh karyawan yang berdedikasi untuk mempertahankan pekerjaannya. Banyak orang menemukan masalah yang menjengkelkan yaitu organisasi menekankan dedikasi yang dimiliki karyawan menjadi pelayanan atau produksi yang sangat unggul disaat yang bersamaan tindakan tersebut merusak kualitas pekerjaannya. Faktanya, manajemen tidak berusaha untuk menurunkan kualitas, hal tersebut hanya menyertai hal lain.

2.3 Efikasi Guru

2.3.1 Definisi Efikasi Guru

Menurut Bandura (1995) efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang akan terjadi, sehingga mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri dan bertindak. Menurut Robbins (2010) efikasi diri merupakan keyakinan individual bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas. Sedangkan menurut Feist dan Feist (2002) efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan dan peristiwa di lingkungan mereka sendiri. Menurut Fives (2003) efikasi diri yang dimiliki seorang guru berhubungan dengan berbagai hasil yang positif baik dengan siswa (yaitu prestasi dan motivasi) ataupun guru tersebut (motivasi, tindakan, keputusan, dan respon terhadap inovasi dan perubahan).

Menurut Bandura (1997), efikasi guru adalah kepercayaan yang dimiliki seorang guru terhadap kemampuannya untuk mengatur dan memutuskan tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikan tugas instruksional spesifik, atau dengan kata lain kapasitas seorang guru untuk mempengaruhi performa seorang siswa. Sedangkan menurut Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2001) efikasi guru merupakan penilaian guru atau kemampuan untuk membawa hasil yang diinginkan dari keterlibatan siswa dan pembelajaran, bahkan di antara siswa yang mungkin sulit atau tidak termotivasi.

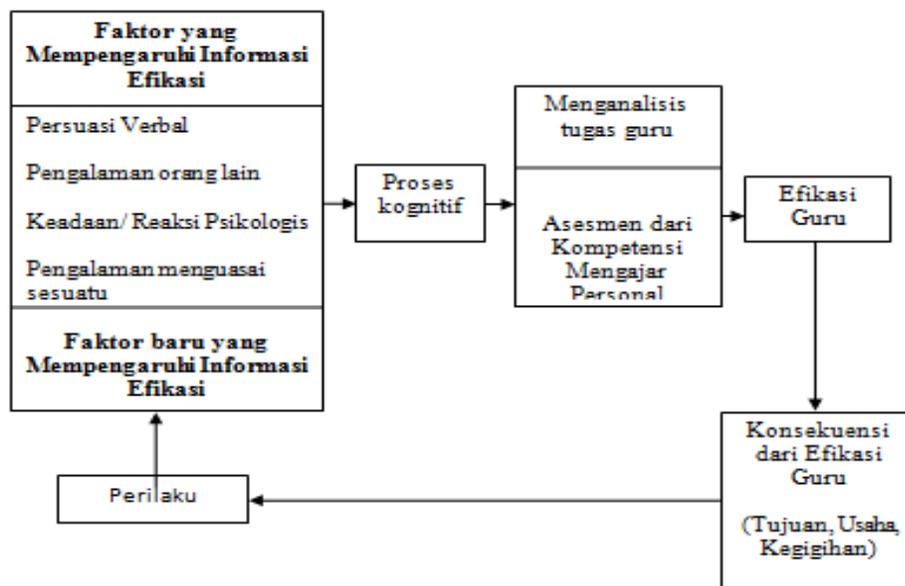
Sedangkan Woolfolk (2010) menjelaskan efikasi guru adalah keyakinan guru bahwa dirinya mampu menjangkau bahkan siswa yang paling sulit dalam membantu mereka belajar. Seorang guru yang memiliki efikasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dan bertahan lebih lama bahkan bila siswanya sulit diajar, sebagian karena mereka percaya pada dirinya dan siswanya. Sedangkan Gavora (2010) menyatakan bahwa efikasi guru adalah

kepribadian guru (yang dirasakan sendiri) serta keyakinan guru dalam kemampuan untuk merencanakan instruksi dan mencapai tujuan instruksional. Hal ini berlaku pada keyakinan guru mengenai kemampuannya untuk mengajar murid secara efisien dan efektif. Menurut Hoy dan Miskel (dalam Shearn, 2007) mendefinisikan efikasi guru sebagai kepercayaan guru dalam kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan program sebagai tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mengajar dalam konteks tertentu.

Dari beberapa konsep diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi guru adalah keyakinan guru untuk dapat melaksanakan pengajaran serta tugas-tugasnya dalam konteks tertentu.

2.3.2 Model Efikasi Guru

Model efikasi guru menurut Alber Bandura dalam Shearn (2007), yaitu:



Gambar 2.1 Model dari Efikasi Guru

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Efikasi Guru

Bandura (1997) mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat meningkatkan pengembangan efikasi guru yang tinggi, yaitu:

a. Pengalaman menguasai sesuatu

Situasi dimana guru menunjukkan keberhasilan mengajar mereka sendiri yang membuktikan bahwa mereka adalah guru yang kompeten. Pengalaman menguasai sesuatu merupakan sumber yang paling berpengaruh pada seseorang sebagai informasi keberhasilan karena mereka memberikan bukti yang paling otentik bagaimana seseorang dapat menggunakan apa pun untuk sukses. Kesuksesan dapat membangun kepercayaan yang kuat dalam keberhasilan pribadi seseorang.

Setiap kali guru terlibat dalam kegiatan mengajar, mereka menginterpretasikan hasil mereka dan menggunakan interpretasi tersebut untuk mengembangkan keyakinan tentang kemampuan mereka untuk terlibat dalam kegiatan serupa. Jika kegiatan tersebut berhasil secara konsisten, mereka cenderung untuk meningkatkan efikasi diri. Namun bila sebaliknya, kegiatan tersebut menghasilkan kegagalan, kemungkinan efikasi diri akan diturunkan. Oleh karena itu, jika seorang guru awalnya memiliki rasa keberhasilan yang rendah, itu akan membawa keraguan tentang kemampuan dirinya. Keraguan tersebut kemungkinan akan menyebabkan kegagalan dalam mengajar, dan juga memperkuat efikasi diri yang rendah.

b. Pengalaman orang lain

Mengamati pengalaman orang lain yang memiliki hal serupa dengannya. Seorang guru belajar dari mengamati keberhasilan guru lainnya. Mengobservasi dan melakukan *modeling* terhadap guru yang sukses dapat menghasilkan harapan bahwa guru dapat mempelajari keberhasilan rekannya yang dapat menyebabkan efikasi diri yang positif.

c. Persuasi verbal

Ketika seseorang memperoleh dorongan, dukungan dan umpan balik dari teman kerja atau atasan guru, mengenai kemampuan guru dalam mengajar akan berhasil meningkatkan efikasi guru tersebut. Misalnya, memberikan pembinaan dan memberikan dorongan umpan balik yang umum digunakan pada tindakan guru yang memungkinkan mempengaruhi efikasi diri yang positif. Intinya, dukungan emosional membangun keyakinan guru dalam mengajar.

d. Keadaan dan reaksi psikologis

Keadaan dan reaksi psikologis dari seorang guru mempengaruhi penilaian terhadap efikasi dirinya. Sebagai contoh, kegembiraan dan antusiasme guru dapat memberikan isyarat tentangantisipasi keberhasilan dalam mengajar. Di sisi lain, stres, kecemasan dan keadaan negatif lainnya dapat menyebabkan penilaian negatif tentang kemampuan dan keterampilan guru. Hal ini yang membedakan antara efikasi guru, sebagai konsep yang lebih luas daripada kepercayaan diri guru. Seorang guru yang secara profesi memiliki kompetensi mungkin tidak bisa menjadi guru yang sukses jika faktor pribadi yang negatif atau faktor emosional yang menghambat muncul. Secara umum, konsep yang lebih sempit didefinisikan dari keyakinan guru yang kurang dipengaruhi oleh faktor emosional di luar pengajaran daripada efikasi guru

2.3.4 Dimensi Efikasi Guru

Tschannen –Moran dan Woolfolk Hoy membuat alat ukur Teacher's Sense of Efikasi Scale (TSES) yang dikembangkan berdasarkan beberapa instrumen pengukuran efikasi guru yang sudah ada sebelumnya. Tschannen–Moran dan Woolfolk Hoy lebih menekankan setiap pertanyaan mengenai aktifitas-aktifitas yang dilakukan oleh para guru. Tschanne–Moran dan Woolfolk Hoy membuat alat ukur yang sebelumnya diberi nama Ohio

State Teacher Efficacy Scale (OSTES) yang awalnya berjumlah 52 item, pada penelitian kedua hanya 32 item dan akhirnya pada penelitian ketiga hanya menjadi 24 item (versi panjang) dan 12 item (versi pendek) yang dikelompokkan menjadi tiga dimensi yang mewakili tugas guru dalam mengajar yaitu:

a. Efikasi dalam meningkatkan keterlibatan atau motivasi siswa terhadap aktivitas pembelajaran

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan seorang guru dalam menangani hal-hal terkait penerimaan yang baik oleh siswa, memotivasi siswa dan membantu siswa memahami pelajaran.

b. Efikasi dalam penyampaian materi ajar atau tugas alih pengetahuan

Dimensi ini merupakan dimensi yang terkait dengan penilaian terhadap keyakinan akan kemampuan diri untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang tepat, sehingga siswa dapat memahami materi tersebut. Selain itu juga mengacu pada keyakinan dalam upaya pengelolaan kelas secara kondusif agar tercapai pembelajaran yang mendukung keberhasilan siswa. Menurut Lefrancois (2000), instruksi adalah penyusunan kejadian eksternal dalam situasi belajar untuk memfasilitasi proses belajar, ingatan, dan pemindahan (*transfer*) pengetahuan.

Terdapat dua jenis strategi pengajaran yaitu pendekatan terpusat pada guru (ceramah, diskusi, cerita, bertanya) dan pendekatan yang terpusat pada siswa (strategi belajar kelompok, *tutoring*, *peer teaching*). Kedua strategi (pendekatan) ini dapat digunakan untuk saling melengkapi.

c. Efikasi dalam pengelolaan kelas

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri dalam menerapkan disiplin dalam kelas. Pengelolaan kelas terdiri dari tindakan menurut tata-tertib, rutinitas sehari-hari, pengaturan posisi duduk, dan jadwal pelajaran. Di dalam pengelolaan kelas, guru dan siswa melakukan negosiasi serta komunikasi mengenai batasan-batasan tingkahlaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima.

2.4 Hubungan antar Variabel

Efikasi guru terlihat sebagai karakter yang terpenting dan salah satu yang sangat kuat berhubungan dengan kesuksesan guru. Hasrat guru dalam mengajar dan efikasi pribadi yang dimiliki dapat mempengaruhi pikiran dan perasaan mereka, kegiatan yang dipilih, jumlah usaha yang diberikan, dan tingkat ketekunan mereka. Menurut Bandura (1995) efikasi yang dimiliki seseorang merupakan kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam mengelola situasi yang akan terjadi, sehingga mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri dan bertindak. Efikasi diri yang dimiliki seseorang juga dapat mempengaruhi bagaimana ia menghadapi suatu tugas atau kesulitan yang ada di depan.

Menurut Woolfolk (2010) guru dengan efikasi diri yang tinggi akan bekerja lebih keras dan bertahan lebih lama bahkan bila siswanya sulit diajar. Guru memiliki beban kerja yang berlebihan seperti jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani (jumlah siswa yang banyak dalam satu kelas), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, serta pekerjaan administrasi lain yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu memungkinkan guru merasakan adanya ketegangan emosional yang dapat menyebabkan *burnout* (Schaufeli et al, 1993). Cherniss (1980) menyatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak maupun bersikap sinis dengan klien, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Kelelahan atau keletihan fisik atau emosional yang mungkin dimiliki oleh seorang guru, hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya ialah guru merasa tidak nyaman, tidak sanggup untuk menyelesaikan beban tugasnya. Seorang guru yang memiliki efikasi tinggi akan percaya bahwa dirinya dapat melakukan tugasnya secara maksimal meskipun harus menghadapi siswa serta beban tugas yang sulit sehingga *burnout* dapat dikurangi.

2.2 Kerangka Konseptual / Kerangka Pemikiran

Proses pembelajaran di kelas membutuhkan peran guru sebagai fasilitator yang bertugas mendidik, mengajar dan melatih. Guru juga harus mampu menjadi teladan bagi para siswanya. Pelajaran apapun yang diberikan hendaknya dapat dijadikan motivasi bagi siswa dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah dirinya tidak dapat menyampaikan materi pengajaran kepada siswanya. Para siswa akan bosan menghadapi pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut, sehingga pelajaran tidak dapat diserap dengan baik. Hal tersebut merupakan salah satu dari beban kerja guru selain jumlah jam kerja guru yang tidak sesuai dengan kemampuan dirinya dapat menyebabkan *burnout* yang akan mempengaruhi proses pembelajaran.

Tanggung jawab untuk mendidik siswa sekolah dasar lebih besar karena umur siswa yang belum dewasa, bukan hanya mengajar di dalam kelas namun mengajarkan nilai-nilai, norma dan budi pekerti pada siswa. Karena pada masa sekolah dasar siswa membutuhkan pembentukan karakter. Masing-masing guru memiliki tingkat efikasi yang berbeda antara satu dengan yang lain. Efikasi guru merupakan kepercayaan guru mengenai kemampuan dirinya sebagai pendidik. Efikasi guru sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam mengajar serta akan berpengaruh pada tingkat *burnout* yang dirasakan. Semakin tinggi efikasi guru maka semakin rendah kemungkinan guru untuk mengalami *burnout*. Sebaliknya efikasi guru yang rendah mengakibatkan *burnout* yang tinggi.

Dari bagan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh efikasi guru terhadap *burnout*. Biasanya ditandai dengan kondisi kelelahan fisik, mental dan depersonalisasi.

Menurut penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan efikasi guru terhadap *burnout*, terdapat perbedaan arah hubungan berdasarkan dimensi *burnout*. Semakin tinggi efikasi guru maka semakin rendah tingkat kelelahan emosi dan tingkat depersonalisasi maksudnya adalah jika seorang

guru memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam mengajar maka guru tersebut tidak mudah mengalami kelelahan emosi dan depersonalisasi. Sebaliknya semakin rendah tingkat efikasi guru maka semakin mudah seorang guru mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi. Sementara itu jika tingkat efikasi guru rendah maka tingkat pencapaian diri juga rendah

2.3 Hipotesis

Menurut Syatori dan Gozali (2012) hipotesis merupakan pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis hipotesis yang digunakan hipotesis kerja (pernyataan rekaan yang hasil pengujiannya diterima) dan hipotesis nol (pernyataan rekaan yang hasil pengujiannya ditolak).

Berdasarkan uraian teoretis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh antara efikasi guru terhadap *burn out*

2.4 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai efikasi guru dan burnout yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh beberapa peneliti lainnya. Diantaranya adalah:

1. Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Burn Out Pada Guru Sekolah Dasar Negeri X Kota Bogor

Dari penelitian yang dilakukan oleh Diah Restuning Maharani mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara self efficacy dengan burnout pada guru SDN X di Kota Bogor. Semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh guru SDN X semakin rendah burnout yang dialaminya, dan begitu pula sebaliknya.

2. ***Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands***

Dari penelitian yang dilakukan oleh Will J. G. Evers, Andre' Brouwers and Welko Tomic tahun 2002 mengemukakan bahwa kepercayaan self efikasi secara signifikan memiliki hubungan positif dengan dimensi pencapaian diri.

3. ***Gender, Tenure Status, Teacher Efficacy, Perfectionism and Teacher Burnout***

Penelitian yang dilakukan Victoria Comerchero tahun 2008 mengemukakan bahwa guru dengan tingkat efikasi tinggi diprediksi memiliki nilai kelelahan emosi yang lebih rendah, tetapi perbedaan pada efikasi guru tidak mampu memberikan perubahan yang signifikan pada depersonalisasi. Perubahan pada efikasi guru menjelaskan penambahan 26,6% dari variansi dan variabel perfeksionis (kombinasi adaptif dan maladaptif) menjelaskan kenaikan 12,5% dari variansi pada pencapaian diri. 4. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan konsisten antara efikasi guru dan burn out guru. Hasil penelitian terkini menemukan bahwa secara konsisten arah hubungan antara efikasi guru dan burnout guru serupa dengan penelitian sebelumnya. Secara spesifik efikasi guru berhubungan negatif dengan kelelahan emosional dan berhubungan positif dengan pencapaian diri.

4. ***Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations***

Penelitian yang dilakukan oleh Skaalvik dan Skaalvik tahun 2010 menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang paling kuat berkaitan dengan tekanan waktu sedangkan depersonalisasi yang paling kuat berkaitan dengan hubungan guru dengan orang tua. Dalam waktu belajar tekanan didefinisikan sebagai perasaan guru memiliki beban kerja yang berat, harus mempersiapkan diri untuk mengajar di malam hari dan akhir pekan, dan memiliki kesibukan pada hari sekolah dengan sedikit waktu

untuk istirahat dan pemulihan. Mengingat definisi ini tidak mengherankan bahwa tekanan waktu berkaitan dengan kelelahan emosional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi guru berhubungan negatif terhadap kedua dimensi burn out guru yaitu kelelahan emosi dan depersonalisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009). Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Liche, et al. (2011) penelitian ini termasuk jenis penelitian non eksperimental, peneliti tidak melakukan manipulasi karena subyek telah memiliki variabel bebas sebelum penelitian dilakukan. Jenis penelitian asosiatif atau penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan melihat hubungan antar variabel atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Syatori dan Gozali, 2012).

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah efikasi guru.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan suatu variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *burnout*.

3.2. 1 Definisi konseptual

Definisi konseptual mengenai variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1.1 Variabel *Burnout*.

Burnout adalah sindrom psikologis yang diakibatkan tekanan dan tuntutan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

3.2.1.2 Variabel Efikasi Guru.

Efikasi guru adalah keyakinan guru untuk dapat melaksanakan pengajaran serta tugas-tugasnya dalam konteks tertentu.

3.2.2. Definisi Operasional

Definisi operasional mengenai variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.2.1 Variabel *Burnout*.

Burnout merupakan skor yang dihasilkan responden dari pengukuran berdasarkan skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang diterjemahkan oleh Sovitriana (2015). Skala ini terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional (*emotional exhausted*), depersonalisasi (*depersonalized*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*).

3.2.2.2 Variabel Efikasi guru.

Efikasi guru merupakan skor total hasil pengukuran pengisian Skala *Ohio State Teachers' Efficacy Scale (OSTES)* dengan dimensi strategi instruksional (*instructional strategies*), manajemen ruang kelas

(*classroom management*) dan keterlibatan siswa (*student engagement*).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini ialah guru SD Negeri yang ada di kecamatan Duren Sawit kota Jakarta Timur. Populasi berjumlah 830 orang guru yang terdapat di 83 SD Negeri kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.

Sedangkan sampel menurut Danim (2007) adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemewakilannya. Sedangkan menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013).

Dalam menentukan jumlah sampel yang diambil. Peneliti menggunakan tabel *Krejcie* dan Nomogram *Herry King* dengan taraf kesalahan 5%. Jika ditarik garis pada nomogram, maka didapat presentase populasi yang diambil sebagai sampel minimal 20% dari jumlah populasi sekitar 800 yaitu 166 guru, namun untuk mendapatkan data penelitian yang lebih representatif, peneliti mengambil presentase untuk sampel sebanyak 37%. Sehingga, jumlah sampel yang diambil adalah 306 guru dari 31 sekolah dasar negeri di Kecamatan Duren Sawit.

Dalam menentukan teknik sampling diperlukan berbagai pertimbangan menyangkut kondisi populasi yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri yang ada di kecamatan Duren

Sawit. Pada Kecamatan Duren Sawit terdapat 830 guru sekolah dasar negeri yang tersebar di tujuh kelurahan.

Teknik yang akan digunakan untuk menentukan sampel penelitian oleh penulis adalah *probability sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel (Sangadji & Sopiah, 2010). Lebih jelasnya, teknik yang digunakan adalah *random sampling*.

Teknik sampling ini dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama, menentukan sekolah dasar negeri yang akan menjadi sampel dengan menggunakan random sampling pada SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Penulis mengambil sampel sebanyak 50% dari populasi, sehingga didapatkan sampel 41 sekolah dengan jumlah guru 415 orang. Tahap selanjutnya, adalah menentukan jumlah guru dengan cara sampling juga. Dengan proporsi 74% didapat jumlah sampel sebanyak 306 responden dari 31 sekolah dasar negeri yang mewakili di Kecamatan Duren Sawit.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala psikologi adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengungkap data yang berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian responden (Azwar, 2010). Pada penelitian ini pengumpulan data melalui penyebaran skala, yang merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada sekelompok populasi atau representatifnya yang tidak menentukan mana pilihan salah atau benar (Sudarwan.2007).

Pada penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran skala efikasi guru dan skala *burnout* dalam bentuk skala Likert. Dalam skala ini pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terdiri dari dua pertanyaan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable* dengan dilengkapi alternatif jawaban berikut bobotnya. Untuk masing-masing skala tersebut terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang berisikan aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Untuk

masing-masing kategori aitem dilakukan cara skoring yang berbeda. Aitem *favourable* diberi nilai 5 apabila memilih sangat sesuai (SS), nilai 4 untuk sesuai (S), nilai 3 untuk netral (N), nilai 2 untuk tidak sesuai (TS), dan nilai 1 untuk sangat tidak sesuai (STS) pada opsi-opsi aitem yang termasuk kelompok *favourable*. Sebaliknya, untuk aitem-aitem *unfavourable* diberi nilai 1 jika memilih opsi sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk sesuai (S), nilai 3 untuk netral (N), nilai 4 untuk tidak sesuai (TS), dan nilai 5 untuk sangat tidak sesuai (STS). Penentuan skor untuk masing-masing aitem *favourable* dan *unfavourable* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skor Aitem Favorable

Respon	Opsi Dalam Skala	Skor
Sangat Sesuai	SS	5
Sesuai	S	4
Netral	N	3
Tidak Sesuai	TS	2
Sangat Tidak Sesuai	STS	1

Tabel 3.2 Skor Aitem Unfavorable

Respon	Opsi Dalam Skala	Skor
Sangat Sesuai	SS	1
Sesuai	S	2

Netral	N	3
Tidak Sesuai	TS	4
Sangat Tidak Sesuai	STS	5

3.4.1. Kisi-Kisi Instrumen

3.4.1.1. Instrumen *Burnout*

Skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang diterjemahkan oleh Sovitriana (2015). Item yang ada pada skala ini merupakan tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan emosional (*emotional exhausted*), depersonalisasi (*depersonalized*), dan penurunan pencapaian prestasi pribadi (*reduced personal accomplishmen*).

Skala *burnout* dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk pertanyaan positif (*favorable*) dan pertanyaan negatif (*unfavorable*). Untuk mengukur *burnout* pada guru menggunakan 35 butir pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban. Skala *burnout* ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala *Likert* yang digunakan dengan lima tingkatan, yaitu sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada pengalaman, perasaan, dan situasi nyata yang dialami para guru, bukan yang diinginkan skala penelitian. Penilaian atau pemberian skor untuk pertanyaan positif, yaitu pilihan Sangat Sesuai (SS)= 5, Sesuai (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Sedangkan penilaian atau pemberian skor untuk pertanyaan negatif diberikan penilaian sebaliknya, yaitu pilihan Sangat

Sesuai (SS)= 1, Sesuai (S) = 2, Netral (N) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 4, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 5. Skor ini dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Penyajian kisi-kisi skala *burnout* dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran butir uji validitas butir. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk menganalisis butir, guna menentukan valid atau tidaknya butir skala sekaligus juga mencerminkan indikator-indikator dari variabel *burnout*.

Berikut sebaran indikator dan jumlah item skala *burnout* yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala *Burnout*

Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Kelelahan	1.Mengalami kelelahan secara fisik	10, 28	3,6	4
	2.Mengalami kelelahan secara emosional	4, 19	9, 20, 24	5
Depersonalisasi	3.Adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan	7, 18	1, 35	4
	4.Kecenderung tidak peduli terhadap penerima layanan	5, 25	11, 30	4
	5.Mengurangi	2, 22	12, 21	4

	keterlibatan diri dalam bekerja			
Penurunan	6.Adanya perasaan	13, 23, 33	16, 26	5
Pencapaian Diri	tidak berdaya			
	7.Tidak mampu melakukan sesuatu yang bermanfaat	17, 29	14, 27, 32	5
	8.Menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru	15, 31	8, 34	4
	Jumlah			35

3.4.1.2 Instrumen Efikasi guru

Skala efikasi guru yang digunakan dalam penelitian ini disebut *Ohio State Teachers' Efficacy Scale (OSTES)* dalam versi *long form* terdiri dari 24 item yang dikembangkan oleh Megan Tschannen-Moran dan Anita Woolfolk Hoy yang diterjemahkan oleh Anna Armeini Rangkuti dan Herdian Maulana. Skala dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk pertanyaan positif (*favorable*). Item yang ada pada skala ini merupakan penjabaran dari 3 faktor yang menggambarkan tugas guru dalam pembelajaran secara umum, yaitu strategi instruksional (*instructional strategies*), manajemen ruang kelas (*classroom management*) dan keterlibatan siswa (*student engagement*). Kategori penilaian skala ini terdiri dari 9 poin, yaitu 1 = tidak mampu, poin 3 = kemampuan kecil, poin 5 = kemampuan cukup, poin 7 = kemampuan besar, poin 9 = kemampuan sangat besar. Namun peneliti melakukan modifikasi dengan menyederhanakan kategori penilaian skala menjadi 5 poin alternatif

jawaban. Hal tersebut dilandasi oleh pendapat Azwar (2010) tidak ada manfaatnya untuk memperbanyak pilihan menjadi sembilan jenjang karena justru akan mengaburkan perbedaan yang diinginkan diantara jenjang-jenjang tersebut. Selain itu responden tidak akan cukup peka dengan perbedaan jenjang yang lebih dari 7 tingkat. Kelima alternatif jawaban tersebut adalah pertanyaan positif (*favorable*) yang mempunyai komposisi nilai yaitu kemampuan besar = 5, kemampuan cukup = 4, kemampuan terbatas = 3, kemampuan kecil = 2, tidak mampu = 1.

Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada pengalaman, perasaan, dan situasi nyata yang dialami para guru, bukan yang diinginkan instrumen penelitian. Skor ini dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk uji keabsahan butir. Penyajian kisi-kisi skala efikasi guru dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran butir uji validitas butir. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk menganalisis butir, guna menentukan valid atau tidaknya butir skala sekaligus juga mencerminkan indikator-indikator dari variabel efikasi guru.

Berikut sebaran indikator dan jumlah item skala efikasi guru yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Skala Efikasi Guru

No.	Faktor	Indikator	Butir Item	Jumlah
1.	Efikasi dalam keterlibatan siswa pada aktivitas pembelajaran	1. Keyakinan dalam menghadapi tantangan untuk meningkatkan keterlibatan siswa 2. Keyakinan dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan keterlibatan siswa	2,6,9,12,2 2 1,4,14	8
2	Efikasi dalam	1. Keyakinan dalam	10,11,18,2	8

penyampaian materi	penyampaian materi ajar kepada siswa	0,23,24	
	2. Keyakinan dalam mengatasi hambatan penyampaian materi	7,17	
3 Efikasi dalam pengelolaan kelas (classroom management)	1. Keyakinan dalam menghadapi tantangan pengelolaan kelas	5,8,13,16	8
	2. Keyakinan dalam mengatasi hambatan pengelolaan kelas	3,15,19,21	
	Jumlah		24

3.4.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.4.2.1. Validitas Instrumen

Validitas adalah sejauhmana akurasi suatu skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2012). Valid tidaknya suatu pengukuran tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut dalam mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Untuk melakukan uji validitas peneliti melewati tahap-tahap berikut:

1. Untuk skala efikasi guru peneliti meminta ijin kepada dua orang dosen UNJ yang telah memiliki ijin resmi mengadaptasi skala *Ohio State Teachers' Efficacy Scale (OSTES)* versi Indonesia, lalu peneliti diberikan rangkuman proses adaptasi skala tersebut pada tahun 2011 untuk dipelajari. Sedangkan untuk instrumen *burnout* penulis melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing untuk mengetahui seberapa jauh aitem-aitem dalam instrumen tersebut dapat mengukur indikator-indikator yang terdapat pada kisi-kisi skala *burnout*.
2. Setelah mendapat persetujuan dosen pembimbing, peneliti meminta dua orang dosen ahli yang kompeten dalam ranah keilmuan untuk melakukan *expert judgement* yang bertujuan untuk melakukan

analisis secara konten dan bahasa guna mendapat instrumen yang baik secara kualitatif dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Analisis kualitatif ini bertujuan untuk memastikan:

- Apakah aitem yang dibuat sudah sesuai dengan kisi-kisi instrumen dan indikator perilaku yang hendak diungkap?
- Apakah aitem yang dibuat sesuai dengan kaidah penulisan yang benar?
- Apakah aitem yang ditulis masih mengandung *social desirability* yang tinggi?

3. Setelah itu, dilakukan uji keterbacaan kepada lima orang guru untuk mengetahui apakah susunan kalimat yang digunakan pada setiap butir aitem dapat dimengerti oleh guru yang menjadi sampel pada penelitian ini.

4. Setelah melewati ketiga proses tersebut penulis melakukan revisi atau menyempurnakan skala yang dibuat, lalu kemudian diuji coba kepada 63 guru yang mengajar di 6 Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur yaitu SD Negeri Klender 01, SD Negeri Klender 10 Pagi, SD Negeri Klender 12 Pagi, SD Negeri Duren sawit 01, SD Negeri Duren sawit 03, dan SD Negeri Pondok bambu 02.

Pengujian validitas instrument dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16 dengan membandingkan nilai *corrected item total correlation* dengan r kriteria sebesar 0.3 atau dengan r tabel untuk (n=63) sebesar 0.244 (Rangkuti, 2012).

3.4.2.1.1. Validitas Instrumen *Burnout*

Tabel 3.5 Kisi-kisi Uji Coba Skala Burnout

Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel
Kelelahan	1.Mengalami kelelahan secara fisik	10, 28	3*,6
	2.Mengalami kelelahan secara emosional	4, 19*	9, 20, 24
Depersonalisa si	3.Adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan	7, 18	1*, 35
	4.Kecenderung tidak peduli terhadap penerima layanan	5*, 25	11*, 30*
	5.Mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja	2, 22	12*, 21
Penurunan Pencapaian Diri	6.Adanya perasaan tidak berdaya	13, 23, 33	16, 26
	7.Tidak mampu melakukan sesuatu yang bermanfaat	17, 29*	14*, 27, 32
	8.Menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru	15, 31	8, 34*

*=aitem dengan daya diskriminasi rendah (drop) berjumlah 10 item

Tabel 3.6 Kisi-kisi Final Skala Burnout

Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel
Kelelahan	1.Mengalami kelelahan	13, 24	22

	secara fisik	1	2, 12, 20
	2. Mengalami kelelahan secara emosional		
Depersonalisa si	3. Adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan	3, 14	5
	4. Kecenderungan tidak peduli terhadap penerima layanan	7	
	5. Mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja	4, 19	10
Penurunan Pencapaian Diri	6. Adanya perasaan tidak berdaya	6, 15, 25	8, 17
	7. Tidak mampu melakukan sesuatu yang bermanfaat	16	18, 23
	8. Menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru	11, 15	21
	Jumlah		25

3.4.2.1.2. Validitas Instrumen Efikasi Guru

Tabel 3.7 Kisi-Kisi Uji Coba dan Final Skala Efikasi Guru

No.	Faktor	Indikator	Butir Item	Jumlah
-----	--------	-----------	------------	--------

1	Efikasi keterlibatan pada pembelajaran	dalam siswa aktivitas	3. Keyakinan menghadapi tantangan untuk meningkatkan keterlibatan siswa	dalam tantangan meningkatkan	2,6,9,12,22	8
			2. Keyakinan dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan keterlibatan siswa		1,4,14	
2	Efikasi penyampaian materi	dalam materi	1. Keyakinan dalam penyampaian materi kepada siswa		10,11,18,20,23,24	8
			2. Keyakinan dalam mengatasi hambatan penyampaian materi		7,17	
3	Efikasi pengelolaan (classroom management)	dalam kelas	1. Keyakinan dalam menghadapi tantangan pengelolaan kelas		5,8,13,16	8
			4. Keyakinan dalam mengatasi hambatan pengelolaan kelas		3,15,19,21	
			Jumlah			24

3.4.2.2. Reliabilitas Instrumen.

Menurut Azwar (2010) reliabilitas adalah tingkat konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang dihasilkan oleh alat ukur yang bersangkutan. Hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya hanya bila dalam beberapa kali pengukuran pada kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien reliabilitas dinyatakan dalam angka 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas alat ukur tersebut semakin tinggi (Azwar, 2010). Sedangkan menurut Sugiyono (2013) reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data. Instrumen yang reliabel adalah

instrumen yang apabila digunakan beberapa kali dengan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur instrumen tersebut dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Rangkuti, 2012). Dalam penelitian ini teknik atau rumus untuk mencari nilai koefisien reliabilitas menggunakan uji reliabilitas skor komposit, karena kedua variabel yang dianalisis merupakan variabel multidimensi (Azwar, 2010). Uji reliabilitas komposit untuk mendapatkan nilai koefisien reliabilitas menggunakan rumus yang disarankan oleh Mosier (dalam Azwar, 2010), yaitu:

$$r_{xx'} = 1 - \frac{\sum w_j^2 s_j^2 - \sum w_j^2 s_j^2 r_{jj'}}{\sum w_j^2 s_j^2 + 2(\sum w_j w_k s_j s_k r_{jk})}$$

Dengan: W_j =Bobot relatif komponen j
 W_k =Bobot relatif komponen k
 S_j =Deviasi standar komponen j
 S_k =Deviasi standar komponen k
 r_{jj} =Koefisien reliabilitas tiap komponen
 r_{jk} =Koefisien korelasi antara dua komponen yang berbeda

Setelah menggunakan rumus diatas, maka peneliti mendapatkan koefisien reliabilitasnya, peneliti selanjutnya dilakukan melihat berada di kategori manakah koefisien reliabilitas skala tersebut dengan mengacu pada tabel karakteristik reliabilitas menurut Guilford seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel

0.7 – 0.9	Reliabel
0.4 – 0.69	Cukup Reliabel
0.2 – 0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

Sumber: Rangkuti (2012)

Setelah dilakukan uji reliabilitas skor komposit untuk variabel *burnout*, koefisien reliabilitasnya adalah 0.86 yang berada dalam kriteria reliabel menurut Guilford, maka instrument *burnout* berada pada kriteria reliabel. Sedangkan untuk variabel efikasi guru maka didapat skor koefisien reliabilitas efikasi guru adalah 0.92 yang berada dalam kriteria sangat reliabel menurut Guilford.

3.5. Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam analisa deskriptif ini dilakukan penggambaran data demografi untuk mengetahui persebaran data penelitian. Data demografi yang dimaksud di antaranya, jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan pendidikan. Selain itu, dilakukan juga penghitungan ukuran kecenderungan sentral dan keragaman data, untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak.

3.5.1. Uji Statistika

Pada penelitian ini teknik untuk uji statistika yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Statistika Deskriptif, uji ini digunakan untuk melihat gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam analisa deskriptif ini juga dilakukan penggambaran data demografi untuk mengetahui persebaran data penelitian tentang karakteristik sampel

(jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan pendidikan), skor mean, median, modus, tabel distribusi frekuensi, skewness, kurtosis, dan histogram tentang persebaran skor untuk masing-masing variabel.

- b. Uji Normalitas, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi atau persebaran data normal mengikuti kurva normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16 untuk melihat sig (p-value) pada tabel Shapiro-wilk, komogorof smirnov, apabila sig (p-value) lebih tinggi dari taraf signifikansi (0.05) maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal, dan dengan mengetahui skor *skewness* dan skor *kurtosis* yang apabila skor *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang -2 sampai dengan 2, maka data bisa dikatakan berdistribusi normal. Selain itu, Uji ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16 untuk melihat sig (p-value) pada tabel chi-square, apabila c hit lebih kecil dari chi tabel maka bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal, Uji ini juga dilakukan sebagai salah satu syarat untuk melakukan uji analisis regresi linier.
- c. Uji linearitas, Uji ini digunakan untuk melihat apakah hubungan antara skor kedua variabel tergolong linier atau tidak. Jika nilai sig (p-value) lebih kecil daripada taraf signifikansi maka asumsi linearitas terpenuhi. Uji ini juga dilakukan sebagai salah satu syarat untuk melakukan uji analisis regresi linier.
- d. Uji korelasi, uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Jika diantara kedua variabel berkorelasi secara signifikan, maka dapat dilanjutkan ke uji analisis regresi ganda.
- e. Uji analisis varians, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel prediktor dapat memprediksi variabel kriterium atau tidak.
- f. Uji analisis regresi linier, uji ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh atau tidak, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel prediktor ke variabel kriterium, dan untuk mengetahui persamaan regresi untuk memprediksi skor variabel

kriterium melalui skor variabel prediktor dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + bX$$

Dengan: Y = Variabel yang diprediksi

X = Variabel Prediktor

a = Bilangan konstan

b = Koefisien prediktor

3.5.2. Perumusan Hipotesis

Ho: $r=0$

Ha: $r \neq 0$

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi guru terhadap *burnout* pada guru SD Negeri.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi guru terhadap *burnout* pada guru SD Negeri.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Subyek Penelitian

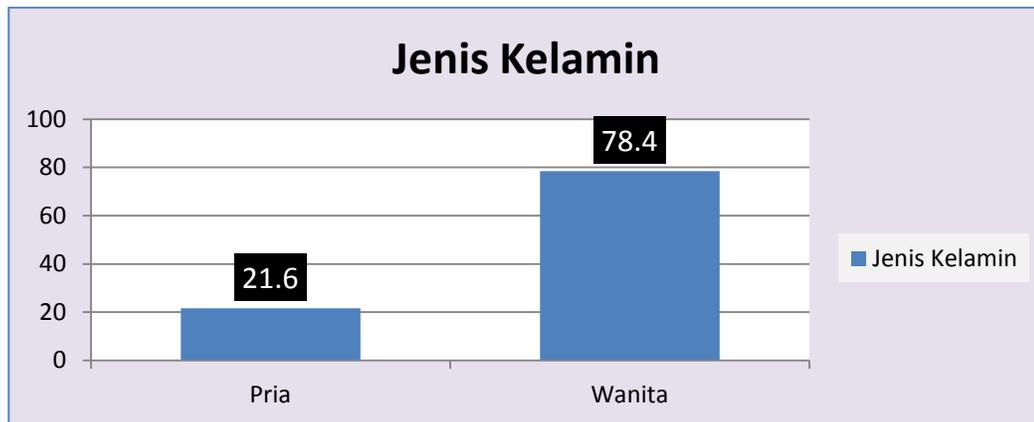
Penelitian ini dilakukan di 31 Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Kriteria responden yang dijadikan sampel adalah guru Sekolah Dasar Negeri baik yang PNS ataupun yang honorer. Profil sampel penelitian dari data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

4.1.1. Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	66	21,6%
2	Perempuan	240	78,4%
	Jumlah	306	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini berjumlah 306 orang guru, dengan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 sampel, dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 240 sampel. Data tersebut memperlihatkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada diagram berikut ini:



Gambar 4.1 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

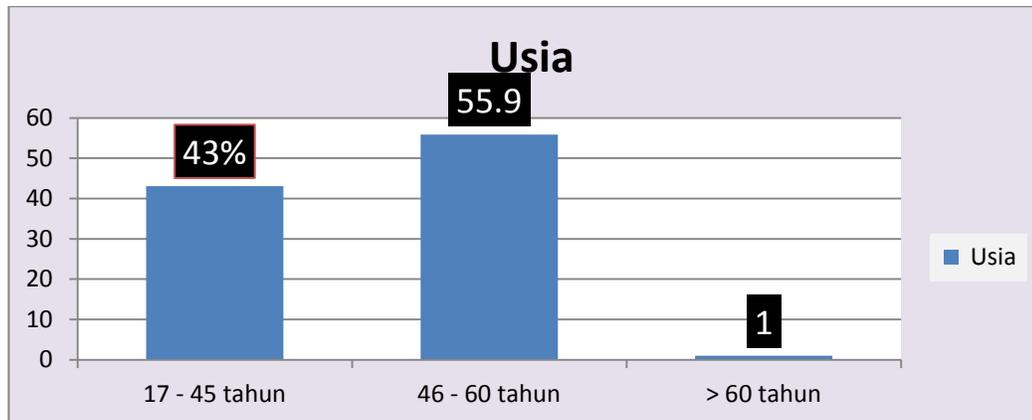
4.1.2. Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	17 - 45 tahun	132	43,1%
2.	46 - 60 tahun	171	55,9%
3.	> 60 tahun	3	1,0%
	Jumlah	306	100%

Responden dalam penelitian ini terbagi dalam 3 kategori usia perkembangan dewasa sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh, yaitu dewasa awal, dewasa tengah, dewasa akhir (Monks, et al, 2006). Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang masuk ke dalam kategori dewasa awal (17-45 tahun) berjumlah 132 orang, dewasa tengah (46-60 tahun), berjumlah 171 orang, dan dewasa akhir (> 60 tahun) berjumlah 3 orang. Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden

dalam kategori dewasa tengah yaitu berusia 46-60 tahun adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



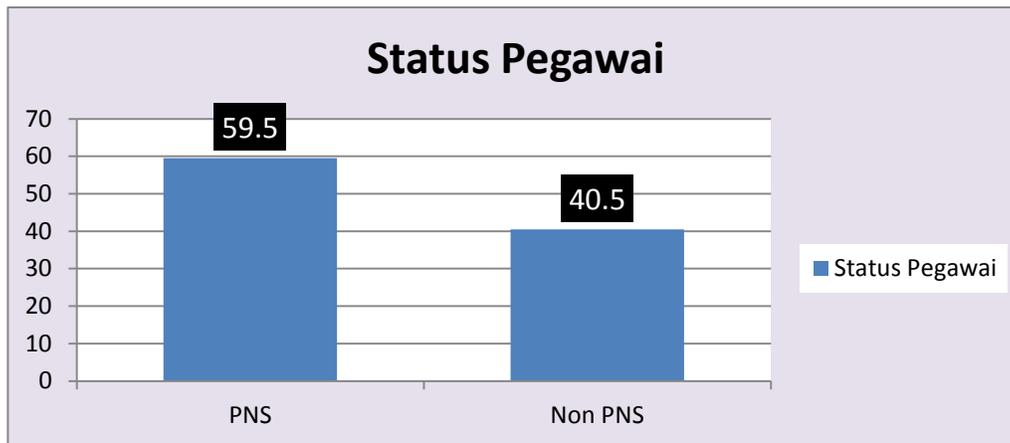
Gambar 4.2 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

4.1.3 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Status Pegawaiian

Tabel 4.3. Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Status Pegawaiian

No.	Status Pegawaiian	Jumlah	Persentase
1.	PNS	182	59,5%
2.	Non PNS	124	40,5%
	Jumlah	306	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki status pegawaiian PNS berjumlah 182 orang dan responden yang memiliki status pegawaiian non PNS berjumlah 124 orang. Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang memiliki status pegawaiian PNS lebih banyak dibandingkan responden yang memiliki status pegawaiian non PNS. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



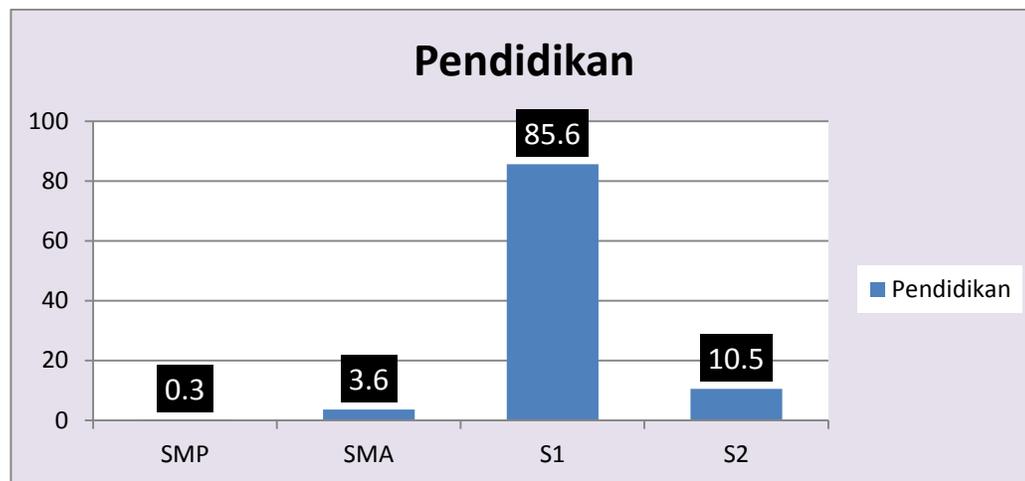
Gambar 4.3 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Program Studi

4.1.5. Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan

No.	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	1	3%
2.	SMA	11	3,6%
3.	S1	262	85,6
4.	S2	32	10,5
	Jumlah	306	100%

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP berjumlah 1 orang, SMA berjumlah 11 orang, S1 berjumlah 262 orang dan S2 berjumlah 32 orang. Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 adalah yang paling banyak. Hal ini dapat kita lihat secara jelas pada gambar diagram berikut ini:



Gambar 4.4 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Peneliti dan rekan penelitian payung melakukan rapat/konsultasi dengan dosen pembimbing terkait fenomena yang akan dijadikan judul penelitian hingga akhirnya didapatkan kesepakatan kalau peneliti ingin mengadakan penelitian dengan variabel payung yaitu *burnout* guru. Variabel *burnout* kami pilih karena *burnout* yang dirasakan oleh guru di Jakarta merupakan fenomena yang sedang terjadi akhir-akhir ini yang disebabkan oleh perubahan atau adanya peraturan baru yang diberikan oleh pemerintah DKI Jakarta serta masih sedikit orang yang tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dan variabel independen yaitu efikasi guru saya pilih berdasarkan pertimbangan agar penelitian lebih spesifik pada obyek yaitu guru. Peneliti mulai mencari data dan fakta yang benar-benar ditemukan untuk mendukung kebenaran fenomena yang terjadi saat ini seperti pada surat kabar, berita, jurnal, dan lain sebagainya.

Setelah referensi dan teori yang mendasari variabel-variabel yang dipilih sudah cukup terkumpul, peneliti mulai menyusun alat ukur untuk mengukur efikasi guru dan *burnout*. Pada variabel efikasi guru peneliti meminta mengambil aspek dan indikator berdasarkan skala *teacher's efficacy*

yang biasa dikenal dengan nama *Ohio State Teacher efficacy Scale (OSTES)* dalam format panjang (terdiri dari 24 item), yang dikembangkan oleh Megan Tschannen Moran & Woolfolk Hoy, dkk tahun 2000 dan pada tahun 2011 yang sudah diadaptasi versi Indonesianya oleh dua orang dosen psikologi UNJ yaitu Anna Armeini Rangkuti dan Herdyan Maulana. Kemudian, untuk variabel *burnout*, peneliti dan rekan penelitian payung menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang diterjemahkan oleh Sovitriana (2015).

mutuskan untuk membuat sendiri instrumennya berdasarkan teori yang kamu dapat yang kami dengan menggunakan item *burnout* yang lebih berkaitan dengan tugas guru di sekolah. .

Setelah peneliti mendapatkan instrumen yang sesuai, peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing untuk diperiksa dan dikoreksi. Setelah diperiksa dan dikoreksi, peneliti melakukan revisi. Setelah itu peneliti mendatangi dua orang dosen untuk melakukan *expert judgement* untuk alat ukur variabel *burnout*. Setelah mendapatkan hasil dari *expert judgement*, peneliti melakukan revisi sesuai dengan saran dari dosen-dosen tersebut, dan kemudian melakukan uji keterbacaan pada lima guru untuk masing-masing instrumen.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba instrumen. Sebelumnya peneliti meminta izin terlebih dahulu kepada DIKDAS Kecamatan Duren Sawit. Permohonan izin tersebut dimaksudkan untuk melakukan penelitian dan menjadikan guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Duren Sawit tersebut sebagai sampel penelitian. Proses uji coba instrumen ini dilakukan pada hari rabu, kamis dan jumat tanggal 13,14, dan 15 Mei 2015. Peneliti memberikan kuesioner kepada 63 guru yang mengajar di 6 SD Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur yaitu SD Negeri Klender 01, SD Negeri Klender 10 Pagi, SD Negeri Klender 12 Pagi, SD Negeri Duren sawit 01, SD Negeri Duren sawit 03 dan SD Negeri Pondok bambu 02.

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan uji validitas item dan reliabilitas instrumen uji coba yang perhitungannya dilakukan secara

komputasi menggunakan analisis statistik SPSS 16.0. Hasil dari uji coba tersebut kemudian dilanjutkan ke uji kualitas instrumen yaitu uji validitas, dan uji reliabilitas. Dari hasil uji validitas didapat aitem-aitem yang valid dan layak dipakai untuk mengukur variabel yang bersangkutan dan dari hasil uji reliabilitas didapatkan seberapa besar instrumen ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel tersebut. Dari hasil uji validitas, untuk instrumen efikasi guru semuanya valid namun untuk instrumen *burnout* terdapat 10 item yang gugur, maka dari itu item-item pada instrumen tersebut diberi penomoran ulang, sehingga menjadi suatu instrumen yang baru tanpa memasukkan item-item yang gugur. Setelah rangkaian proses diatas, maka instrumen dapat digunakan mengambil data dalam pelaksanaan penelitian. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas, dilihat dari kaidah reliabilitas oleh Guilford instrumen efikasi guru berada dalam kategori sangat reliabel sedangkan instrumen *burnout* berada dalam kategori reliabel.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan selama seminggu, yaitu pada tanggal 25-29 Mei 2015. Penelitian dilakukan di 31 SD Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Instrumen penelitian dibagikan secara manual kepada 306 orang guru yang bersedia menjadi responden. Seminggu kemudian pada tanggal 1-5 Juni 2015 peneliti mengambil semua instrumen yang telah diisi untuk dianalisis. Item-item yang digunakan pada pelaksanaan penelitian adalah item yang sudah valid, yaitu berjumlah 24 item pada skala *Ohio Teacher's Sense of Efficacy Scale* (OTSES) dan 25 item pada skala *burnout*.

Prosedur analisis data yang dilakukan adalah uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Setelah data diketahui berdistribusi normal dan kelinearannya terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis berupa uji analisis korelasi dengan uji *Pearson Correlation* dan dilanjutkan dengan

analisis regresi. Semua langkah analisis data dilakukan secara komputasi menggunakan analisis statistik SPSS 16.0 for Windows

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

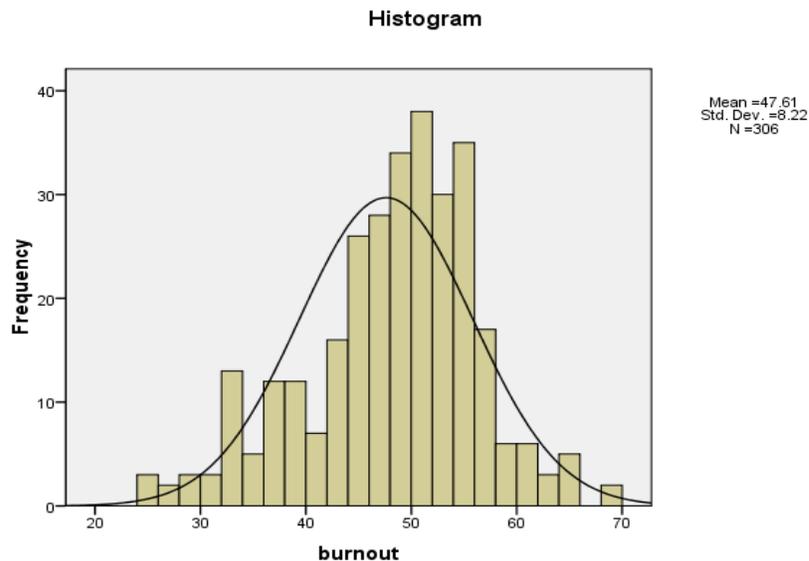
4.3.1. Data Variabel *Burnout*

Data variabel integritas akademik didapat dari pengisian alat ukur atau instrument yang terdiri dari 25 butir aitem pernyataan yang diisi oleh 306 orang guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri yang berada di kecamatan Duren Sawit. Berdasarkan persebaran data tersebut diperoleh rata-rata (Mean) sebesar 47.61, nilai tengah (Median) sebesar 49, Standar Deviasi sebesar 8.220, Varians sebesar 67.576 , Nilai Minimum sebesar 25 dan Nilai Maksimum sebesar 69, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel *Burnout*

Mean	47.61
Median	49
Standar Deviasi	8.220
Varians	67.576
Nilai Minimum	25
Nilai Maksimum	69

Sedangkan bentuk kurva variabel *burnout* disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.5 Histogram Variabel *Burnout*

4.3.2. Data Variabel Efikasi Guru

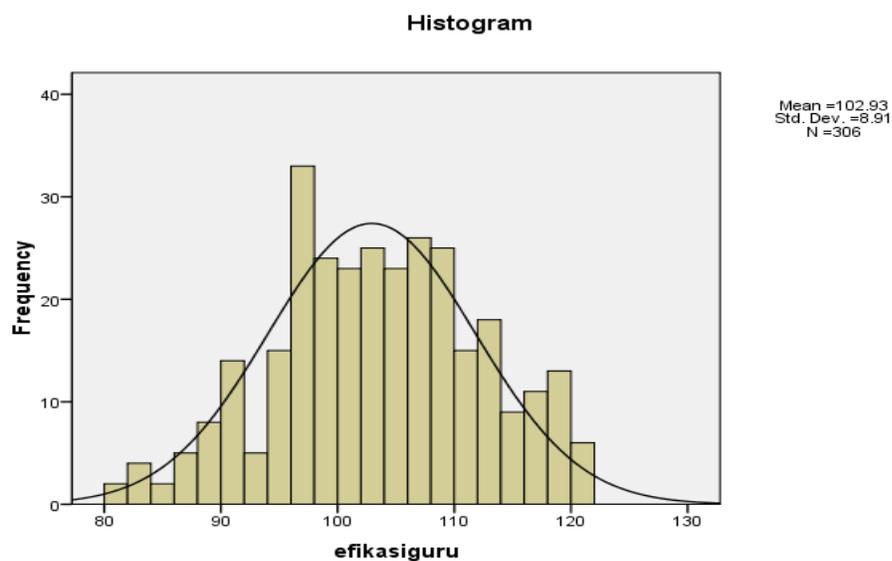
Data variabel *efikasi guru* didapat dari pengisian alat ukur atau instrumen *Ohio Teacher's Sense of Efficacy Scale* (OTSES) yang terdiri dari 24 butir aitem pernyataan yang diisi oleh 306 orang guru yang mengajar di SD Negeri yang berada di kecamatan Duren Sawit. Berdasarkan persebaran data tersebut diperoleh rata-rata (Mean) sebesar 67.9, nilai tengah (Median) sebesar 69, Standar Deviasi sebesar 12.353, Varians sebesar 152.605, Nilai Minimum sebesar 33 dan Nilai Maksimum sebesar 103, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Guru

Mean	102.93
Median	103

Standar Deviasi	8.91
Varians	79.385
Nilai Minimum	80
Nilai Maksimum	120

Bentuk kurva dari variabel efikasi guru disajikan dengan gambar berikut:



Gambar 4.6 Histogram Variabel *Efikasi Guru*

4.3.3. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor bertujuan untuk mengelompokkan individu ke dalam kelompok-kelompok. Kategorisasi skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi ordinal dengan asumsi data berdistribusi normal untuk mengetahui responden atau kelompok responden itu terdapat ke dalam kelompok dengan *burnout* dan efikasi guru yang tinggi, sedang atau rendah.

Perhitungan kategorisasi skor dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung Mean Teoritik (MT) dan Satuan Deviasi Standar (SD) dengan

kategori rendah jika skor responden (X) lebih kecil dari $MT - 1SD$, kategori sedang jika X berada diantara $MT - 1SD$ dan $MT + 1SD$, dan kategori tinggi jika X lebih besar dari $MT + 1SD$ (Rangkuti, 2012). Untuk mengetahui skor MT dan SD dalam suatu sebaran data dapat dilakukan dengan cara berikut:

$$\text{Nilai Minimum} = \text{Jumlah Item} \times \text{Nilai Opsi Terendah}$$

$$\text{Nilai Maksimum} = \text{Jumlah Item} \times \text{Nilai Opsi Tertinggi}$$

$$\text{Range} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

$$\text{Satuan Deviasi Standar} = \text{Range} : 6$$

$$\text{Mean Teoritik} = \text{Nilai Minimum} \times \text{Nilai Tengah Opsi}$$

Angka 6 dalam rumus Satuan Deviasi Standar merupakan pembagian Standar Deviasi pada distribusi kurva normal. Setelah didapat nilai MT dan SD maka dapat dilakukan kategorisasi skor dengan kategorisasi ordinal dengan asumsi data normal.

Untuk variabel *burnout* setelah dilakukan perhitungan MT dan SD, diketahui bahwa MT untuk variabel *burnout* didapat sebesar 75, dan SD sebesar 16.66. Dengan begitu dapat diketahui bahwa kategori rendah skor responden (X) dalam integritas akademik lebih kecil dari 58.34 (dibulatkan menjadi 58), kategori tinggi adalah milik responden yang mendapatkan skor *burnout* lebih dari 91.66 (dibulatkan menjadi 92), dan kategori sedang merupakan responden yang memiliki skor diantara 58 dan 92. Setelah diketahui pembagian kategorinya, maka diketahui bahwa terdapat 286 responden yang termasuk di dalam kategori rendah dan 20 responden terdapat dalam kategori yang memiliki skor *burnout* yang sedang seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor *Burnout*

No.	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	$X < 58$	286	93.5%
2	Sedang	$58 \leq X \leq 92$	20	6.5%

3	Tinggi	$92 < X$	0	0%
	Jumlah		306	100%

Sedangkan untuk variabel efikasi guru setelah dilakukan perhitungan MT dan SD, diketahui bahwa MT untuk variabel efikasi guru didapat sebesar 72, dan SD sebesar 16. Dengan begitu dapat diketahui bahwa kategori rendah skor responden (X) dalam efikasi guru lebih kecil dari 56, kategori tinggi adalah milik responden yang mendapatkan skor efikasi guru lebih dari 88, dan kategori sedang merupakan responden yang memiliki skor diantara 56 dan 88. Setelah diketahui pembagian kategorinya, maka diketahui bahwa 14 responden yang termasuk dalam kategori sedang dan 292 responden terdapat dalam kategori yang memiliki skor efikasi guru yang tinggi seperti yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Efikasi Guru

No.	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	$X < 56$	0	0%
2	Sedang	$56 \leq X \leq 88$	14	5%
3	Tinggi	$X > 88$	292	95%
	Jumlah		306	100%

4.3.4. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah persebaran data dari variabel efikasi guru dan *burnout* berdistribusi normal atau tidak. Pengujian asumsi normalitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16. Pada variabel *burnout* pengujian asumsi normalitas dilihat dengan menggunakan table chi-square (Rangkuti, 2012). Normalitas persebaran data terpenuhi jika c hit lebih

kecil dari chi tabel (55.758). Hasil uji normalitas variabel *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Uji Normalitas Chi-Square

Variabel	p-value Chi-Square	Kesimpulan
<i>Burnout</i>	2.09	Berdistribusi Normal

Sedangkan pengujian asumsi normalitas pada variabel efikasi guru juga menggunakan SPSS versi 16 yang dilihat dengan menggunakan tabel Kolmogorof Smirnov/Lieliefors dan Shapiro-Wilk (Rangkuti, 2012). Normalitas persebaran data jika nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0.05$). Dengan kata lain, variabel *burnout* dan variabel efikasi guru berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel efikasi guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov

Variabel	p-value Kolmogorof Smirnov	Kesimpulan
Efikasi guru	0.200	Berdistribusi Normal

Dengan kata lain, variabel efikasi guru dan variabel *burnout* berdistribusi normal.

4.3.5. Uji Asumsi Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel efikasi guru dan variabel *burnout* tergolong linier atau tidak. Asumsi linieritas terutama harus terpenuhi jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Uji asumsi linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16. Dalam uji asumsi

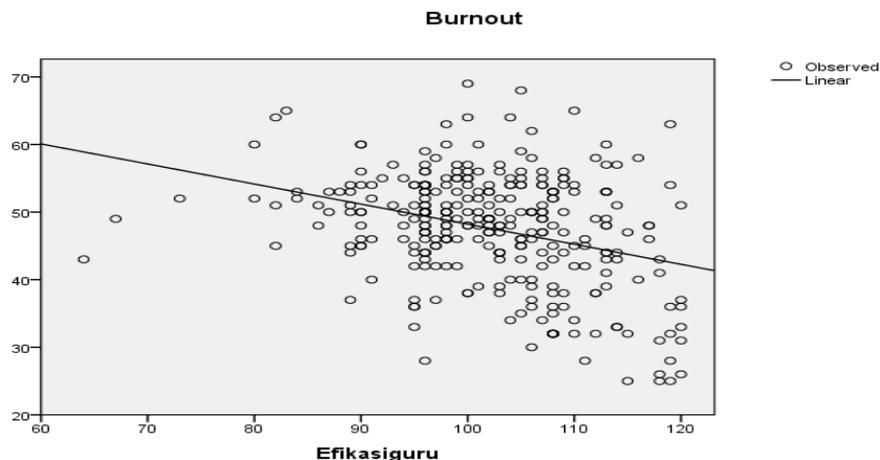
linearitas asumsi linearitas akan terpenuhi jika sig (p-value) lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha=0.005$). Dari hasil uji asumsi linearitas untuk variabel efikasi guru dan *burnout* didapat bahwa sig (p-value) sebesar 0.000 (1.9042115131926078E-30). Dengan begitu dapat diketahui bahwa nilai sig (p-value) sebesar 1.9042115131926078E-30 (ada 30 0 dibelakang koma) lebih kecil dari taraf signifikansi penelitian ini ($\alpha=0.05$), maka dapat dikatakan bahwa uji asumsi linearitas terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan kepada uji analisis regresi dengan teknik analisis regresi linier

Pengujian linieritas variabel efikasi guru dan variabel *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Uji Linearitas Variabel

Variabel	Uji Linearitas		Interpretasi
	P	α	
Efikasi Guru dengan <i>Burnout</i>	0.000	0.05	Linear

Linieritas kedua variabel tersebut juga dapat dilihat pada Grafik *Scatter Plot* yang membentuk garis diagonal, yaitu memotong sumbu X dan Y yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.7 Scatter Plot Uji Linearitas Data

4.3.6. Pengujian Hipotesis Penelitian

4.3.6.1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang dirumuskan dalam penelitian adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri.

4.3.6.2. Hasil Pengujian Analisis Regresi

Untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan dari efikasi guru terhadap *burnout* guru, maka dilakukan teknik analisis regresi. Dari hasil uji asumsi linearitas didapat bahwa data dari kedua variabel bersifat linier atau asumsi linearitas data terpenuhi maka untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan dapat dilakukan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Analisis regresi linier dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16, dan dari hasil pengujian dengan SPSS versi 16 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Model Summary Dari Hasil Analisis Regresi Linier

R	R Square	Adjusted R Square
.328	.108	.105

Dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.105 maka artinya adalah variabel efikasi guru mempengaruhi variabel *burnout* sebesar 10.5% sedangkan 89.5% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.

Tabel 4.13 Analisis Varians

	Model	Df	F	Sig.
1	Regression	1	36.618	.000 ^a
	Residual	304		
	Total	305		

Analisis varians dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan diantara data hasil perhitungan skor kedua variabel tersebut. Untuk menentukan apakah terdapat perbedaan diantara keduanya dapat dilihat dengan dua cara, yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dan Sig (p-value) dengan taraf signifikansi. Dan jika dilihat dari nilai F hitung dari tabel di atas didapat sebesar 36.618, dan dibandingkan dengan F tabel dengan df (*degree of freedom* atau derajat bebas) yang memiliki pembilang 1 dan penyebut 305 sebesar 3.87, lalu dengan membandingkan sig (p-value) dari tabel di atas sebesar 0.000 (1.9042115131929865E-30), maka dapat dikatakan bahwa data diantara kedua variabel tersebut berbeda secara signifikan. Hal ini dikarenakan F hitung lebih besar (36.618) dari F tabel (3.87), dan nilai sig (p-value) 0.000 (1.9042115131929865E-30) lebih kecil dari taraf signifikansi (0.05).

Tabel 4.14 Koefisien Regresi

		Unstandardized Coefficients
	Model	B
1	(Constant)	78.748
	Efikasi Guru	-.303

Dalam penelitian pengaruh dan menggunakan analisis regresi linier, penelitian ini dapat menghasilkan suatu prediksi terhadap variabel dependen (variabel terikat), dalam hal ini *burnout*. Prediksi pada penelitian dengan analisis regresi dilakukan dengan menggunakan sebuah rumus, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dengan: Y = Variabel yang diprediksi

X = Variabel Prediktor

a = Bilangan konstan

b = Koefisien prediktor

Dari tabel di atas didapatkan bahwa Y adalah *Burnout*, X adalah Efikasi Guru, a adalah bilangan konstan yang bisa dilihat di tabel diatas sebesar 78.748, dan b yaitu koefisien prediktor yang juga bisa dilihat pada tabel di atas yaitu sebesar -0.303. Setelah semua bagian diketahui maka rumus untuk melakukan prediksi skor *Burnout* melalui skor Efikasi Guru adalah:

$$Y = 78.748 + (-0.303)X$$

Dilihat dari hasil analisis regresi dan rumus analisis regresi maka dapat dikatakan bahwa setiap penambahan 1 poin skor efikasi guru maka nilai

burnout akan berkurang sebesar 0.303 poin. Hal ini terjadi karena antara *burnout* dan efikasi guru terdapat korelasi yang negatif sehingga skor keduanya bertolak belakang (semakin tinggi skor *burnout* maka semakin rendah skor efikasi guru).

Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi guru terhadap *burnout*. Maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh atau tidak, maka dilakukan analisis dengan bantuan SPSS versi 16. Analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh adalah dengan menggunakan analisis regresi linier. Beberapa syarat untuk dapat dilakukannya analisis regresi linier adalah data penelitian harus diambil random dari populasi penelitian, kemudian data penelitian harus berdistribusi normal, data yang digunakan merupakan data interval atau rasio, dan asumsi linearitas harus terpenuhi (Rangkuti, 2012). Setelah syarat-syarat terpenuhi maka dilakukanlah analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier.

Setelah dilakukan analisis regresi linier, maka didapat bahwa *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri dipengaruhi oleh efikasi guru sebesar 10.5%. Hal ini didapat dari tabel 4.11 yang menyajikan *model summary* dari analisis regresi dengan bantuan SPSS versi 16. Selain itu dari hasil perhitungan anova juga menunjukkan bahwa variabel prediktor (efikasi guru) mampu memprediksi variabel kriterium (*burnout*). Dari rumus regresi juga didapat bahwa setiap penambahan 1 skor efikasi guru maka akan terjadi penurunan pada skor *burnout* sebesar 0.303. Hal ini bisa terjadi karena antara efikasi guru dan *burnout* terdapat korelasi yang negatif. Artinya, semakin tinggi skor *burnout* maka semakin kecil skor *efikasi guru* dan

sebaliknya. Hal ini juga menguatkan pendapat dari Skaalvik dan Skaalvik (2010) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi guru berhubungan negatif terhadap kedua dimensi *burnout* pada guru yaitu kelelahan emosi dan depersonalisasi.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan, antara lain :

- a. Karena instrumen dikumpulkan seminggu kedepannya terhitung setelah peneliti menyebarkan kuesioner ke Sekolah Dasar Negeri menyebabkan kontrol saat responden mengisi instrument kurang sehingga responden terkesan ingin dinilai baik. Padahal saat berkunjung ke sekolah sebelum memberikan kuesioner banyak guru yang bercerita dirinya mengalami *burnout*, namun hasil penelitian mengemukakan *burnout* guru tersebut hanya berada pada taraf rata-rata dan rendah.
- b. Karena instrumen dikumpulkan seminggu kedepannya terhitung setelah peneliti menyebarkan kuesioner ke Sekolah Dasar Negeri menyebabkan banyak kuesioner yang tidak kembali. Padahal peneliti telah menyebarkan 415 kuesioner namun yang kembali hanya 306 kuesioner.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah efikasi guru berpengaruh terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri. Pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi guru yang dimiliki maka akan berdampak pada semakin rendahnya *burnout* guru tersebut. Besar pengaruh yang dihasilkan efikasi guru terhadap *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri adalah 10,5%.

5.2. Implikasi

Penelitian ini berhasil membuktikan terdapat pengaruh Efikasi Guru terhadap *Burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif, sehingga bila efikasi guru berada dalam kategori tinggi maka guru tersebut memiliki *burnout* yang berada dalam kategori rendah. Implikasi pada penelitian ini diharapkan pada upaya penurunan *burnout* pada guru Sekolah Dasar Negeri melalui variabel efikasi diri dengan cara guru harus yakin akan kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas atau peran sebagai pengajar sehingga dapat membantu meningkatkan kuantitas dan kualitas terkait upaya yang guru berikan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar serta membangun hubungan interaksi yang berkualitas antara dirinya dan anak, yang akhirnya akan berdampak pula pada performa atau kemampuan interaksional guru itu sendiri. Guru yang merasakan hal tersebut diharapkan akan mampu dalam menurunkan *burnout* yang berdampak negatif dan biasanya dirasakan karena merasa dirinya tidak mampu lagi melakukan segala sesuatu yang

menyebabkan dirinya sering mengalami kelelahan fisik, depersonalisasi hingga penurunan pencapaian diri.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain, antara lain:

5.3.1 Sekolah

Diharapkan pihak sekolah lebih memahami dan mengatasi *burnout* pada guru serta memperhatikan sarana dan prasarana yang menunjang kualitas proses mengajar bagi guru agar guru lebih dapat meningkatkan efikasi diri yang dimilikinya.

5.3.2 Guru

Diharapkan guru dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki efikasi diri agar dapat lebih mengarahkan dan memperhatikan siswanya supaya dapat mengaktualisasikan dirinya dalam tindakan nyata terutama dalam tiga aspek yaitu dalam meningkatkan keterlibatan atau motivasi siswa terhadap aktivitas pembelajaran, dalam mengelola kelas dan penyampaian materi ajar atau tugas alih pengetahuan.

5.3.3 Penelitian Selanjutnya

Penggunaan metode penelitian yang lebih bervariasi untuk memperkaya hasil penelitian. Untuk penelitian selanjutnya peneliti diharapkan lebih mengawasi responden saat mengisi instrumen agar item yang diisi benar-benar merefleksikan kondisi responden yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryati, R. A. (2014, Desember 16). *Kurikulum 2013 Dihentikan?*. Kompasiana. Diakses dari http://www.kompasiana.com/riskyananda/kurikulum-2013-dihentikanwhy_54f39ef17455137b2b6c7c7b.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (edisi ke 4.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1995). *Self Efficacy in Changing Societies*. USA: Cambridge University Press.
- Cha. (2013.September 12). *Ratusan Guru Honorer di Pekanbaru Demo Minta Diangkat Jadi PNS*. Detik.com. Diakses dari <http://news.detik.com/berita/2356837/ratusan-guru-honorer-di-pekanbaru-demo-minta-diangkat-jadi-pns>
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications.
- Comerchero, V. (2008). *Dissertation: Gender, Tenure Status, Teacher Efficacy, Perfectionism and Teacher Burnout*. Fordham University: New York.
- Danim, S. (2007). *Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djamarah, S.B. (2010). *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoritis Psikologi*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Everest, W.J., Brouwest, A., & Tomic, W. (2002). *Burnout and self-efficacy: A study on teachers beliefs when implementing an innovative*

- educational system in the Netherlands*. British Journal of Educational Psychology, 72, 227-243. Januari 20, 2015. Diakses dari <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12028610>
- Feist, J & Feist, J. Gregory. (2008). *Theories of Personality* (terj.).Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fives, H. (2003, April). *What is teacher efficacy and how does it relate to teachers' knowledge: A theoretical review*. Paper presents at the American Educational Research Association Annual Conference, Chicago.
- Gavora, P. (2010). *Slovak pre-service teacher self-efficacy: Theoretical and research consideration*. The New Education Review, 21 (2), Februari 14, 2015. Diakses dari <http://www.educationalrev.us.edu.pl/e21/a1.pdf>.
- Glendon, A.I., Thompson, B.M., Myors, B. (2007). *Advances in Organisational Psychology*. Bowen Hills: Australian Academic Press.
- Greenberg & Baron. (1993). *Behavior in Organizations* (4rd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Gunarsa, S. (2006). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Ivancevich, Konopaske & Matteson. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi edisi ke 7* (terj.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior* (5rd ed.). USA: McGraw-Hill Professional.
- Kurniawan, H. (2013, November 26). *Masalah yang dihadapi guru saat ini*. Sindo. Diakses dari <http://nasional.sindonews.com/read/810029/15/masalah-yangdihadapi-guru-saat-ini-1385411853>.

- Maharani, D.R. (2011). *Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Burn Out Pada Guru Sekolah Dasar Negeri X Kota Bogor*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma.
- Maslach, C & Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, The United States: Jossey Bass.
- Maslach, C & Jackson, S.E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. Maret 25, 2015. Diakses dari http://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/227634716_The_measurement_of_experienced_burnout/links/557399e208ae7536374fd60c.pdf?disableCoverPage=true.
- McCarthy, C.J., Lambert, R.G., O'Donnell, M., & Melendres, L. T. (2009). *The relation of elementary teacher's experience, stress, and coping resources to burnout symptoms*. *Elementary School Journal*, 109(3), 282-300. Maret 20, 2015. Diakses dari <http://eric.ed.gov/?id=EJ826178>
- Monks, F.J, Knoers & Hadinoto, S.R. (1994). *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Moran, M.T. & Hoy, A.W. (2001). *Teacher Efficacy: Capturing and Elusive Construct*. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805. Maret 25, 2015. Diakses dari http://www.researchgate.net/profile/Anita_Hoy/publication/222564347_Teacher_efficacy_capturing_an_elusive_construct/links/00463528a2374eea4000000.pdf
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 Tahun 2006. Maret 16, 2015. Diakses dari <http://sdm.data.kemdikbud.go.id/snp/dokumen/Permendiknas%20No2022%20Tahun%202006.pdf>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Maret 16, 2015. Diakses dari

<http://sertifikasiguru.unm.ac.id/dokumen/PP%2074%20Tahun%202008%20Tentang%20Guru.pdf>.

- Pines, Ayala dan Elliot, A. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Press.
- Rangkuti, A.A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Rangkuti, A.A. (2012). *Buku Ajar Statistika Inferensial untuk Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Prodi Psikologi UNJ.
- Robbins. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sangadji & Sophia. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi offset.
- Santrock, J.W. (2004). *Educational Psychology* (2rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sarafino, E.P. (2008). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (6rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W.B & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Profesional Burnout: Recent Developments In Theory and Research*. Washington DC: Routledge the Taylor & Francis Group.
- Seniati, L. Setiadi, B, & Yulianto, A. (2009). *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Shearn, N.W. (2007). *Sources of Efficacy for First-year Teachers*. The University of Texas at San Antonio: Educational. ProQuest.
- Skaalvik, E.M & Skaalvik, S. (2010). *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*. Teaching and Teacher Education Elsevier Journal, 26, 1059-1069. April 26, 2015. Diakses dari <http://jamiesmithportfolio.com/EDTE800/wp-content/SelfEfficacy/Skaalvik1.pdf> -.

- Soviatriani, R. (2015). *Pengaruh Social Support, Job Dissatisfaction, dan Interpersonal Communication dengan Mediator Self-esteem terhadap Burnout Guru*, Unpublished manuscript, Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, Jakarta:Indonesia.
- Sudarman, M. (2013). *Profesi Guru Dipuji, Dikritisi dan Dicaci*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, D., Sutomo & Supriyadi, E. (2009). *Profesi Keguruan: Berkompetensi dan Bersertifikat*. Jakarta: Didit Media.
- Sutikno, M.S. (2013). *Belajar Dan Pembelajaran: Upaya Kreatif dalam Mewujudkan Pembelajaran yang Berhasil*. Lombok: Holistica.
- Suyanto & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Syatori, Toto dan Gozali, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., & Sears, D.O. (1997). *Social Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Thertina, M. (2011, September 14). *Guru Honorer Kembali Berunjuk Rasa di Kantor Badan Kepegawaian*. Tempo. Diakses dari <http://metro.tempo.co/read/news/2011/09/14/083356199/guru-honorer-kembali-berunjuk-rasa-di-kantor-badan-kepegawaian>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Maret 16, 2015. Diakses dari <http://usu.ac.id/public/content/files/sisdiknas.pdf>.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Maret 16, 2015. Diakses dari

[http://sa.itb.ac.id/Ketentuan%20Lain/UUNo142005\(Guru%20&%20Dosen\).pdf](http://sa.itb.ac.id/Ketentuan%20Lain/UUNo142005(Guru%20&%20Dosen).pdf).

Usman, M.U. (1991). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Woolfolk, A. (2010). *Educational Psychology: Active Learning Edition* (10th ed.). USA: Pearson Education.

Zubaidah, N. (2015.April 20). *Gaji Guru Honorer Dikurangi*. Sindo. Diakses dari <http://www.koran-sindo.com/read/991399/149/-1429496148>.

LAMPIRAN- LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kode:

Nama dan Akreditasi Sekolah: SDN ()

Instrumen Penelitian

Kami mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian yang berhubungan dengan guru. Pilihan jawaban tidak ada yang benar dan salah. Demi keberhasilan penelitian ini, kami mohon kerja sama anda untuk mengisi sesuai dengan keadaan anda serta jawablah dengan jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Data instrumen ini akan dijaga kerahasiaannya.

Tanggal Pengisian Kuesioner :

Nama/ inisial :

No. Telpon :

Email :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Status pernikahan : Singel Menikah Bercerai

Jika menikah usia pernikahan :

Status kepegawaian : PNS NonPNS

Lama kerja : TahunBulan

Pendidikan terakhir : SD SMP SMA
 S1 S2

Mengajar di sekolah inklusi : Ya Tidak

Jumlah pendapatan/ Gaji : < 1 juta 1-3 juta >3 juta
 Tunjangan Kerja Daerah (TKD)
 Intensif
 Kesejahteraan

Petunjuk Pengisian

1. Pahami dan isilah jawaban, jangan sampai ada yang terlewatkan.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi atau pendapat saudara dengan memberi tanda checklist (√)
3. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, tidak ada jawaban yang salah, karena itu jawablah sesuai dengan diri saudara.

Keterangan:

Beri tanda ceklis (√) kolom **STS** jika saudara **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **TS** jika saudara **Tidak Sesuai** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **N** jika saudara **Netral** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **S** jika saudara **Sesuai** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **SS** jika saudara **Sangat Sesuai** dengan pernyataannya.

4. Bila Saudari ingin mengganti jawaban, coret tanda checklist (√) dengan tanda sama dengan (=) kemudian beri tanda checklist (√) pada jawaban yang baru.

Contoh:

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang ketika memiliki hari libur panjang		√		√	

SELAMAT MENGERJAKAN

1. Variabel *Burnout*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa siswa dapat bekeja sama dalam pembelajaran di kelas					
2	Saya malas mengikuti rapat rutin guru di sekolah					
3	Saya merasa bugar saat bangun pagi untuk berangkat ke sekolah					
4	Interaksi di kelas dengan siswa menyebabkan terlalu banyak tekanan pada saya					
5	Saya mengabaikan permasalahan siswa dalam kelas					
6	Dengan mengajar, kondisi fisik saya menjadi lebih sehat					
7	Saya merasa rekan guru kurang dapat bekerja sama di sekolah					
8	Saya masih sanggup menerima tugas tambahan di sekolah selain mengajar					
9	Rutinitas pekerjaan guru merupakan hal yang menyenangkan					
10	Menghadapi permasalahan siswa menimbulkan gejala sakit fisik (misalnya pusing, mual, dan lain-lain)					
11	Menjelang akhir semester, saya mengkhawatirkan hasil belajar siswa					
12	Saya berusaha hadir di kelas pada saat kegiatan belajar mengajar					
13	Saya sulit menemukan solusi dari permasalahan siswa					
14	Saya telah mencapai banyak hal berharga dengan menjadi guru					

15	Merencanakan pembelajaran merupakan beban yang berat bagi saya					
16	Saya dapat dengan mudah membuat suasana kelas menjadi menyenangkan					
17	Saya merasa sia-sia dengan apa yang telah saya lakukan untuk siswa					
18	Saya merasa terlalu banyak siswa yang belum mampu mengikuti pelajaran					
19	Saya merasa lelah menghadapi kurikulum yang berubah-ubah					
20	Saya merasa bahagia dengan profesi saya sebagai guru					
21	Saya berusaha hadir tepat waktu					
22	Saya bosan untuk hadir di kelas setiap hari					
23	Saya menyerah menghadapi permasalahan siswa					
24	Saya bersemangat untuk hadir di kelas setiap hari					
25	Keberhasilan siswa di sekolah merupakan tanggung jawab siswa itu sendiri					
26	Di dalam pekerjaan, saya menghadapi masalah emosional (misalnya marah, dan lain-lain) dengan sangat tenang					
27	Saya merasa sudah berkontribusi dengan baik bagi sekolah					
28	Saya merasa kehabisan tenaga ketika pulang dari sekolah					
29	Saya merasa kegagalan siswa disebabkan oleh kinerja saya yang kurang					
30	Saya ikut andil dalam permasalahan siswa					
31	Saya merasa terbebani dengan kewajiban saya di					

	sekolah					
32	Saya memberikan pengaruh yang positif bagi siswa					
33	Saya merasa kesulitan dalam mengelola kelas					
34	Saya merasa senang mengikuti pelatihan guru ditengah kesibukan mengajar					
35	Saya merasa rekan guru membantu kesulitan saya dalam mengajar					

2. Variabel Efikasi Guru

<p style="text-align: center;"><u>Pertanyaan</u></p> <p>Petunjuk: Silahkan jawab setiap item di bawah ini dengan menyertakan pertimbangan Anda mengenai kemampuan/kondisi aktual Anda, fasilitas/sumber daya di tempat Anda bekerja, serta peluang Anda dalam melakukan berbagai tindakan dalam setiap item dibawah. Bacalah setiap pertanyaan di bawah dengan seksama, kemudian berikan jawaban Anda dengan melingkari poin jawaban pada kolom "Jawaban" yang tersedia.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Jawaban</u></p> <p style="text-align: center;">Seberapa besar kemampuan Anda?</p>				
	<u>Tidak mampu</u>	<u>Kemampuan kecil</u>	<u>Kemampuan terbatas</u>	<u>Kemampuan cukup</u>	<u>Kemampuan besar</u>
1. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menghadapi siswa yang paling bermasalah di kelas?	1	2	3	4	5
2. Seberapa besar kemampuan Anda dalam merancang kegiatan belajar yang menyenangkan bagi siswa?	1	2	3	4	5
3. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menangani setiap perilaku yang berpotensi mengganggu proses pembelajaran di kelas?	1	2	3	4	5
4. Seberapa besar kemampuan Anda memotivasi siswa yang menunjukkan ketertarikan yang rendah terhadap berbagai kegiatan di sekolah?	1	2	3	4	5
5. Sejauh mana Anda mampu membuat siswa memahami harapan Anda mengenai perilaku mereka di kelas?	1	2	3	4	5
6. Seberapa besar kemampuan Anda dalam meyakinkan setiap siswa bahwa mereka mampu melakukan tugas sekolah dengan baik?	1	2	3	4	5
7. Seberapa baik kemampuan Anda dalam menanggapi pertanyaan yang sulit dari siswa?	1	2	3	4	5
8. Seberapa baik Anda dapat mengatur rutinitas kelas sehingga aktivitas belajar-mengajar berjalan tertib?	1	2	3	4	5

9. Seberapa besar kemampuan Anda dalam membuat kelas Anda menjadi tempat yang nyaman bagi siswa?	1	2	3	4	5
10. Seberapa baik Anda mampu mengukur pemahaman siswa terhadap materi yang telah Anda ajarkan?	1	2	3	4	5
11. Sejauh mana Anda dapat membuat pertanyaan yang bagus untuk siswa?	1	2	3	4	5
12. Sejauh mana Anda mampu membuat siswa berpikir secara kritis (menunjukkan rasa ingin tahu yang besar)?	1	2	3	4	5
13. Seberapa besar kemampuan Anda untuk membuat setiap siswa mematuhi peraturan kelas/sekolah?	1	2	3	4	5
14. Sejauh mana Anda mampu meningkatkan pemahaman siswa yang gagal (ketertinggalan dalam suatu materi ajar dibandingkan dengan siswa lainnya) dalam pembelajarannya?	1	2	3	4	5
15. Seberapa baik Anda mampu menangani kegaduhan kelas (ketidaktertiban kelas)?	1	2	3	4	5
16. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menciptakan suasana kelas yang menyenangkan bagi siswa?	1	2	3	4	5
17. Seberapa baik Anda mampu menyesuaikan materi yang Anda ajarkan dengan daya tangkap siswa secara individu?	1	2	3	4	5
18. Seberapa besar kemampuan Anda menerapkan berbagai metode assesmen/penilaian untuk mengukur hasil belajar siswa?	1	2	3	4	5
19. Sejauh mana Anda mampu menangani siswa yang memancing keributan di kelas agar tidak merusak keseluruhan pembelajaran?	1	2	3	4	5
20. Seberapa besar kemampuan Anda menyediakan berbagai alternatif contoh atau penjelasan kepada	1	2	3	4	5

siswa yang tampak kurang memahami penjelasan Anda?					
21. Seberapa baik kemampuan Anda dalam menangani siswa nakal di kelas?	1	2	3	4	5
22. Seberapa besar bantuan yang mampu Anda berikan kepada keluarga anak agar dapat membantu siswa mereka belajar dengan baik di sekolah?	1	2	3	4	5
23. Sejauh mana Anda mampu menerapkan beragam strategi pembelajaran di kelas?	1	2	3	4	5
24. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menciptakan tantangan/stimulus belajar bagi siswa yang memiliki kemampuan belajar yang baik?	1	2	3	4	5

* Maksud dari kalimat “siswa yang gagal dalam pembelajarannya”, tidak merujuk pada siswa yang mengalami kesulitan/gangguan belajar secara umum, melainkan lebih bersifat situasional. Misalnya saja ketika Anda beralih dari satu materi ajar ke materi ajar berikutnya, cukup banyak kasus dimana beberapa siswa mengalami kesulitan atau ketertinggalan dalam materi ajar yang sudah dibahas sebelumnya dibandingkan siswa lainnya. Untuk itu, Anda diminta untuk menilai kemampuan Anda dalam menangani siswa yang mengalami ketertinggalan dalam suatu materi ajar dibandingkan dengan siswa lainnya tersebut.



LAMPIRAN 2

DATA HASIL UJI COBA

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

Data Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Reliability

- Scale: Kelelahan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00003	1.67	.568	63
VAR00004	1.83	.773	63
VAR00006	2.03	.822	63
VAR00009	1.78	.580	63
VAR00010	2.14	.859	63
VAR00019	2.79	.953	63
VAR00020	1.41	.557	63
VAR00024	1.75	.671	63
VAR00028	2.44	.778	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	16.17	12.598	.173	.723
VAR00004	16.02	11.145	.363	.697
VAR00006	15.81	10.350	.490	.671
VAR00009	16.06	11.318	.503	.677
VAR00010	15.70	10.117	.506	.667
VAR00019	15.05	11.207	.236	.731
VAR00020	16.43	11.378	.513	.677
VAR00024	16.10	11.281	.419	.687
VAR00028	15.40	10.888	.414	.687

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.84	13.620	3.690	9

- **Scale: Depersonalisasi**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	98.4
	Excluded ^a	1	1.6
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.87	.461	62
VAR00002	1.84	.632	62
VAR00005	1.69	.861	62
VAR00007	2.08	.731	62
VAR00011	2.48	.864	62
VAR00012	1.65	.749	62
VAR00018	2.56	.822	62
VAR00021	1.61	.583	62
VAR00022	1.58	.615	62
VAR00025	2.16	.891	62
VAR00030	2.34	1.055	62
VAR00035	2.00	.627	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	22.00	15.738	.161	.633
VAR00002	22.03	13.999	.453	.590
VAR00005	22.18	15.034	.115	.650

VAR00007	21.79	13.775	.411	.593
VAR00011	21.39	15.356	.065	.660
VAR00012	22.23	14.702	.223	.627
VAR00018	21.31	13.593	.375	.597
VAR00021	22.26	13.867	.538	.581
VAR00022	22.29	14.406	.376	.603
VAR00025	21.71	13.816	.292	.615
VAR00030	21.53	13.827	.204	.641
VAR00035	21.87	14.180	.416	.596

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.87	16.540	4.067	12

- **Scale: Penurunan Pencapaian Diri**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	14

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00008	2.38	.831	63
VAR00013	2.13	.553	63
VAR00014	1.78	.608	63
VAR00015	1.98	.707	63
VAR00016	1.87	.492	63
VAR00017	1.63	.548	63
VAR00023	1.73	.545	63
VAR00026	2.60	.943	63
VAR00027	2.33	.762	63
VAR00029	2.68	.964	63
VAR00031	1.92	.655	63
VAR00032	1.83	.661	63
VAR00033	1.90	.588	63
VAR00034	2.10	.893	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00008	26.49	16.931	.354	.672
VAR00013	26.75	18.515	.258	.685
VAR00014	27.10	18.442	.237	.687
VAR00015	26.89	17.810	.291	.681
VAR00016	27.00	17.742	.499	.664
VAR00017	27.24	17.829	.415	.669
VAR00023	27.14	18.092	.358	.675
VAR00026	26.27	15.942	.427	.660
VAR00027	26.54	17.317	.339	.675

VAR00029	26.19	19.737	-.072	.744
VAR00031	26.95	17.078	.469	.659
VAR00032	27.05	17.046	.470	.659
VAR00033	26.97	17.547	.438	.666
VAR00034	26.78	17.659	.212	.696

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.87	20.048	4.478	14

**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel *Burnout*
dengan Menggunakan Program SPSS 16**

Butir	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Item 1	0.161	0.244	Tidak valid
Item 2	0.453	0.244	Valid
Item 3	0.173	0.244	Tidak valid
Item 4	0.363	0.244	Valid
Item 5	0.115	0.244	Tidak valid
Item 6	0.490	0.244	Valid
Item 7	0.411	0.244	Valid
Item 8	0.354	0.244	Valid
Item 9	0.503	0.244	Valid
Item 10	0.506	0.244	Valid
Item 11	0.65	0.244	Tidak valid
Item 12	0.223	0.244	Tidak valid
Item 13	0.258	0.244	Valid
Item 14	0.237	0.244	Tidak valid
Item 15	0.291	0.244	Valid
Item 16	0.499	0.244	Valid
Item 17	0.415	0.244	Valid
Item 18	0.375	0.244	Valid
Item 19	0.236	0.244	Tidak valid
Item 20	0.513	0.244	Valid
Item 21	0.538	0.244	Valid
Item 22	0.376	0.244	Valid
Item 23	0.358	0.244	Valid
Item 24	0.419	0.244	Valid
Item 25	0.292	0.244	Valid
Item 26	0.427	0.244	Valid
Item 27	0.339	0.244	Valid
Item 28	0.414	0.244	Valid

Item 29	- 0.072	0.244	Tidak valid
Item 30	0.204	0.244	Tidak valid
Item 31	0.469	0.244	Valid
Item 32	0.470	0.244	Valid
Item 33	0.438	0.244	Valid
Item 34	0.212	0.244	Tidak valid
Item 35	0.416	0.244	Valid

Keterangan : Jika korelasi item positif $>$ r. tabel = valid,
Jika korelasi item positif $<$ r. tabel= tidak valid

Data Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Guru

Reliability

- Scale: Keterlibatan Siswa

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.05	.580	63
VAR00002	4.19	.618	63
VAR00004	4.25	.595	63
VAR00006	4.41	.586	63
VAR00009	4.29	.633	63
VAR00012	4.10	.734	63
VAR00014	4.03	.740	63
VAR00022	3.87	.751	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.14	8.350	.352	.729
VAR00002	29.00	7.935	.444	.713
VAR00004	28.94	7.899	.483	.707
VAR00006	28.78	8.014	.455	.712
VAR00009	28.90	8.088	.383	.724
VAR00012	29.10	7.184	.544	.691
VAR00014	29.16	7.200	.534	.694
VAR00022	29.32	7.994	.308	.743

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.19	9.866	3.141	8

- **Scale: Penyampaian Materi Ajar**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00010	4.22	.490	63
VAR00011	4.24	.665	63
VAR00018	4.24	.465	63
VAR00020	4.10	.588	63
VAR00023	3.95	.633	63
VAR00024	4.19	.470	63
VAR00007	4.46	.591	63
VAR00017	4.03	.595	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00010	29.21	7.683	.464	.813
VAR00011	29.19	6.382	.702	.778
VAR00018	29.19	7.415	.613	.796
VAR00020	29.33	6.839	.650	.787
VAR00023	29.48	7.028	.523	.807
VAR00024	29.24	8.023	.353	.825
VAR00007	28.97	7.515	.407	.822
VAR00017	29.40	6.792	.658	.786

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.43	9.184	3.031	8

- **Scale: Pengelolaan Kelas**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00005	3.92	.679	63
VAR00008	4.32	.563	63
VAR00013	4.24	.615	63
VAR00016	4.19	.692	63
VAR00003	4.16	.601	63
VAR00015	4.43	.665	63
VAR00019	4.27	.653	63
VAR00021	4.22	.771	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00005	29.83	12.405	.324	.885

VAR00008	29.43	11.862	.578	.857
VAR00013	29.51	11.189	.693	.845
VAR00016	29.56	10.315	.815	.830
VAR00003	29.59	12.311	.414	.873
VAR00015	29.32	10.801	.726	.841
VAR00019	29.48	11.060	.675	.847
VAR00021	29.52	10.028	.777	.833

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.75	14.418	3.797	8

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Efikasi Guru dengan Menggunakan Program SPSS 16

Butir	Corrected Item Total Correlation	r Kriteria	Keterangan
Item 1	0.352	0.3	Valid
Item 2	0.444	0.3	Valid
Item 3	0.414	0.3	Valid
Item 4	0.483	0.3	Valid
Item 5	0.324	0.3	Valid
Item 6	0.455	0.3	Valid
Item 7	0.407	0.3	Valid
Item 8	0.578	0.3	Valid
Item 9	0.383	0.3	Valid
Item 10	0.464	0.3	Valid
Item 11	0.702	0.3	Valid
Item 12	0.544	0.3	Valid
Item 13	0.693	0.3	Valid
Item 14	0.534	0.3	Valid
Item 15	0.726	0.3	Valid
Item 16	0.815	0.3	Valid
Item 17	0.658	0.3	Valid
Item 18	0.613	0.3	Valid
Item 19	0.675	0.3	Valid
Item 20	0.650	0.3	Valid
Item 21	0.777	0.3	Valid
Item 22	0.308	0.3	Valid
Item 23	0.523	0.3	Valid
Item 24	0.353	0.3	Valid

Keterangan : Jika korelasi item positif $>$ r. kriteria = valid
 Jika korelasi item positif $<$ r. kriteria = tidak valid

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout* dengan Menggunakan Program SPSS 16

Reliability

- Scale: Kelelahan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.38	10.336	3.215	7

- **Scale: Depersonalisasi**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.81	9.221	3.037	7

- **Scale: Penurunan Pencapaian Diri**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	11

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.32	15.317	3.914	11

- **Scale: Semua Dimensi**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.51	73.738	8.587	25

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout*
dengan Menggunakan Perhitungan Skor Komposit**

Dimensi	N	W	\square	SD	W2 X SD2	W2 X SD2 X \square
Kelelahan	7	0.28	0.747	3.21 5	0.81036	0.60533895
Depersonalisasi	7	0.28	0.721	3.03 7	0.723112 1	0.521363845
Penurunan Pencapaian Diri	11	0.44	0.74	3.91 4	2.965835 1	2.194717949
Total	25				4.499307 2	3.321420744

korelasi 2dimensi	correlation	w1xw2xsd1xsd2x c
dimensi 1 -2	0.553	0.423318222
dimensi 1 -3	0.529	0.820102581
dimensi 2- 3	0.621	0.909427162
Total		2.152847964
0.866225319		

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Guru dengan Menggunakan Program SPSS 16

Reliability

- **Scale: Keterlibatan Siswa**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	96.8
	Excluded ^a	2	3.2
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	8

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.28	8.938	2.990	8

- **Scale: Penyampaian Materi Ajar**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.94	5.286	2.299	6

- **Scale: Pengelolaan Kelas**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.24	19.410	4.406	10

- **Scale: Semua Dimensi**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	96.8
	Excluded ^a	2	3.2
	Total	63	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	24

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
100.44	78.751	8.874	24

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Guru
dengan Menggunakan Perhitungan Skor Komposit**

Dimensi	N	W	\bar{X}	SD	W2 X SD2	W2 X SD2 X \bar{X}
Keterlibatan Sisw	8	0.32	0.74 1	3.14 1	1.01026621 4	0.74860726 5
Penyampaian Materi Ajar	8	0.32	0.82 3	3.03 1	0.94074480 6	0.77423297 6
Pengelolaan Kelas	8	0.32	0.86 3	3.79 7	1.47632220 2	1.27406606
Total	24				3.42733322 2	2.79690630 1

korelasi 2 dimensi	correlation	w1xw2xsd1xsd2x c
dimensi 1 -2	0.766	0.746762669
dimensi 1 -3	0.791	0.966017455
dimensi 2- 3	0.633	0.745985181
Total		2.458765304
0.9244533		



LAMPIRAN 3

Instrumen Penelitian Final

KUESIONER PENELITIAN

Kode:

Nama dan Akreditasi Sekolah: SDN ()

Instrumen Penelitian

Kami mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian yang berhubungan dengan guru. Pilihan jawaban tidak ada yang benar dan salah. Demi keberhasilan penelitian ini, kami mohon kerja sama anda untuk mengisi sesuai dengan keadaan anda serta jawablah dengan jawaban yang paling menggambarkan diri anda. Data instrumen ini akan dijaga kerahasiaannya.

Tanggal Pengisian Kuesioner :

Nama/ inisial :

No. Telpon :

Email :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Status pernikahan : Single Menikah Bercerai

Jika menikah usia pernikahan :

Status kepegawaian : PNS NonPNS

Lama kerja : TahunBulan

Pendidikan terakhir : SD SMP SMA
 S1 S2

Mengajar di sekolah inklusi : Ya Tidak

Jumlah pendapatan/ Gaji : < 1 juta 1-3 juta >3 juta
 Tunjangan Kerja Daerah (TKD)
 Intensif
 Kesejahteraan

Petunjuk Pengisian

1. Pahami dan isilah jawaban, jangan sampai ada yang terlewatkan.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi atau pendapat saudara dengan memberi tanda checklist (√)
3. Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, tidak ada jawaban yang salah, karena itu jawablah sesuai dengan diri saudara.

Keterangan:

Beri tanda ceklis (√) kolom **STS** jika saudara **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **TS** jika saudara **Tidak Sesuai** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **N** jika saudara **Netral** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **S** jika saudara **Sesuai** dengan pernyataannya.

Beri tanda ceklis (√) kolom **SS** jika saudara **Sangat Sesuai** dengan pernyataannya.

4. Bila Saudari ingin mengganti jawaban, coret tanda checklist (√) dengan tanda sama dengan (=) kemudian beri tanda checklist (√) pada jawaban yang baru.

Contoh:

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang ketika memiliki hari libur panjang		√		√	

SELAMAT MENGERJAKAN –

1. Variabel *Burnout*

No.	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Interaksi di kelas dengan siswa menyebabkan terlalu banyak tekanan pada saya					
2	Rutinitas pekerjaan guru merupakan hal yang menyenangkan					
3	Saya merasa terlalu banyak siswa yang belum mampu mengikuti pelajaran					
4	Saya bosan untuk hadir di kelas setiap hari					
5	Saya merasa rekan guru membantu kesulitan saya dalam mengajar					
6	Saya menyerah menghadapi permasalahan siswa					
7	Keberhasilan siswa di sekolah merupakan tanggung jawab siswa itu sendiri					
8	Di dalam pekerjaan, saya menghadapi masalah emosional (misalnya marah, dan lain-lain) dengan sangat tenang					
9	Saya merasa terbebani dengan kewajiban saya di sekolah					
10	Saya berusaha hadir tepat waktu					
11	Merencanakan pembelajaran merupakan beban yang berat bagi saya					
12	Saya merasa bahagia dengan profesi saya sebagai guru					
13	Saya merasa kehabisan tenaga ketika pulang dari sekolah					
14	Saya merasa rekan guru kurang dapat bekerja sama di sekolah					

No.	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
15	Saya sulit menemukan solusi dari permasalahan siswa					
16	Saya merasa sia-sia dengan apa yang telah saya lakukan untuk siswa					
17	Saya dapat dengan mudah membuat suasana kelas menjadi menyenangkan					
18	Saya memberikan pengaruh yang positif bagi siswa					
19	Saya malas mengikuti rapat rutin guru di sekolah					
20	Saya bersemangat untuk hadir di kelas setiap hari					
21	Saya masih sanggup menerima tugas tambahan di sekolah selain mengajar					
22	Dengan mengajar, kondisi fisik saya menjadi lebih sehat					
23	Saya merasa sudah berkontribusi dengan baik bagi sekolah					
24	Menghadapi permasalahan siswa menimbulkan gejala sakit fisik (misalnya pusing, mual, dan lain-lain)					
25	Saya merasa kesulitan dalam mengelola kelas					

2. Variabel Efikasi Guru

<u>Pertanyaan</u>	<u>Jawaban</u>				
	Seberapa besar kemampuan Anda?				
<p>Petunjuk: Silahkan jawab setiap item di bawah ini dengan menyertakan pertimbangan Anda mengenai kemampuan/kondisi aktual Anda, fasilitas/sumber daya di tempat Anda bekerja, serta peluang Anda dalam melakukan berbagai tindakan dalam setiap item dibawah. Bacalah setiap pertanyaan di bawah dengan seksama, kemudian berikan jawaban Anda dengan melingkari poin jawaban pada kolom "Jawaban" yang tersedia.</p>					
	<u>Tidak mampu</u>	<u>Kemampuan kecil</u>	<u>Kemampuan terbatas</u>	<u>Kemampuan cukup</u>	<u>Kemampuan besar</u>
1. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menghadapi siswa yang paling bermasalah di kelas?					
2. Seberapa besar kemampuan Anda dalam merancang kegiatan belajar yang menyenangkan bagi siswa?	1	2	3	4	5
3. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menangani setiap perilaku yang berpotensi mengganggu proses pembelajaran di kelas?	1	2	3	4	5
4. Seberapa besar kemampuan Anda memotivasi siswa yang menunjukkan ketertarikan yang rendah terhadap berbagai kegiatan di sekolah?	1	2	3	4	5
5. Sejauh mana Anda mampu membuat siswa memahami harapan Anda mengenai perilaku mereka di kelas?	1	2	3	4	5
6. Seberapa besar kemampuan Anda dalam meyakinkan setiap siswa bahwa mereka mampu melakukan tugas sekolah dengan baik?	1	2	3	4	5
7. Seberapa baik kemampuan Anda dalam menanggapi pertanyaan yang sulit dari siswa?	1	2	3	4	5
8. Seberapa baik Anda dapat mengatur rutinitas kelas sehingga aktivitas belajar-mengajar berjalan tertib?	1	2	3	4	5

9.	Seberapa besar kemampuan Anda dalam membuat kelas Anda menjadi tempat yang nyaman bagi siswa?	1	2	3	4	5
10.	Seberapa baik Anda mampu mengukur pemahaman siswa terhadap materi yang telah Anda ajarkan?	1	2	3	4	5
11.	Sejauh mana Anda dapat membuat pertanyaan yang bagus untuk siswa?	1	2	3	4	5
12.	Sejauh mana Anda mampu membuat siswa berpikir secara kritis (menunjukkan rasa ingin tahu yang besar)?	1	2	3	4	5
13.	Seberapa besar kemampuan Anda untuk membuat setiap siswa mematuhi peraturan kelas/sekolah?	1	2	3	4	5
14.	Sejauh mana Anda mampu meningkatkan pemahaman siswa yang gagal (ketertinggalan dalam suatu materi ajar dibandingkan dengan siswa lainnya) dalam pembelajarannya?	1	2	3	4	5
15.	Seberapa baik Anda mampu menangani kegaduhan kelas (ketidaktertiban kelas)?	1	2	3	4	5
16.	Seberapa besar kemampuan Anda dalam menciptakan suasana kelas yang menyenangkan bagi siswa?	1	2	3	4	5
17.	Seberapa baik Anda mampu menyesuaikan materi yang Anda ajarkan dengan daya tangkap siswa secara individu?	1	2	3	4	5
18.	Seberapa besar kemampuan Anda menerapkan berbagai metode assesmen/penilaian untuk mengukur hasil belajar siswa?	1	2	3	4	5
19.	Sejauh mana Anda mampu menangani siswa yang memancing keributan di kelas agar tidak merusak keseluruhan pembelajaran?	1	2	3	4	5

20. Seberapa besar kemampuan Anda menyediakan berbagai alternatif contoh atau penjelasan kepada siswa yang tampak kurang memahami penjelasan Anda?	1	2	3	4	5
21. Seberapa baik kemampuan Anda dalam menangani siswa nakal di kelas?	1	2	3	4	5
22. Seberapa besar bantuan yang mampu Anda berikan kepada keluarga anak agar dapat membantu siswa mereka belajar dengan baik di sekolah?	1	2	3	4	5
23. Sejauh mana Anda mampu menerapkan beragam strategi pembelajaran di kelas?	1	2	3	4	5
24. Seberapa besar kemampuan Anda dalam menciptakan tantangan/stimulus belajar bagi siswa yang memiliki kemampuan belajar yang baik?	1	2	3	4	5

* Maksud dari kalimat “siswa yang gagal dalam pembelajarannya”, tidak merujuk pada siswa yang mengalami kesulitan/gangguan belajar secara umum, melainkan lebih bersifat situasional. Misalnya saja ketika Anda beralih dari satu materi ajar ke materi ajar berikutnya, cukup banyak kasus dimana beberapa siswa mengalami kesulitan atau ketertinggalan dalam materi ajar yang sudah dibahas sebelumnya dibandingkan siswa lainnya. Untuk itu, Anda diminta untuk menilai kemampuan Anda dalam menangani siswa yang mengalami ketertinggalan dalam suatu materi ajar dibandingkan dengan siswa lainnya tersebut.



LAMPIRAN 4
DATA HASIL PENELITIAN

**Uji Normalitas Variabel *Burnout*
Menggunakan Chi-Square**

Chi-Square Test

Frequencies

Burnout

	Observed N	Expected N	Residual
25	3	7.6	-4.6
26	2	7.6	-5.6
28	3	7.6	-4.6
30	1	7.6	-6.6
31	2	7.6	-5.6
32	9	7.6	1.3
33	4	7.6	-3.7
34	3	7.6	-4.6
35	2	7.6	-5.6
36	7	7.6	-.7
37	5	7.6	-2.7
38	7	7.6	-.7
39	5	7.6	-2.7
40	5	7.6	-2.7
41	2	7.6	-5.6
42	8	7.6	.3
43	8	7.6	.3
44	13	7.6	5.4
45	13	7.6	5.4

46	16	7.6	8.4
47	12	7.6	4.4
48	19	7.6	11.4
49	15	7.6	7.4
50	25	7.6	17.4
51	13	7.6	5.4
52	11	7.6	3.3
53	19	7.6	11.4
54	23	7.6	15.4
55	12	7.6	4.4
56	10	7.6	2.3
57	7	7.6	-.7
58	4	7.6	-3.7
59	2	7.6	-5.6
60	6	7.6	-1.7
62	1	7.6	-6.6
63	2	7.6	-5.6
64	3	7.6	-4.6
65	2	7.6	-5.6
68	1	7.6	-6.6
69	1	7.6	-6.6
Total	306		

Test Statistics

	Burnout
Chi-Square	2.090E2 ^a
df	39
Asymp. Sig.	.000

Test Statistics

	Burnout
Chi-Square	2.090E2 ^a
df	39
Asymp. Sig.	.000

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 7.7.

Uji Normalitas Variabel Efikasi Guru Menggunakan Kolmogorov-Smirnov^a

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Efikasi Guru	305	99.7%	1	.3%	306	100.0%

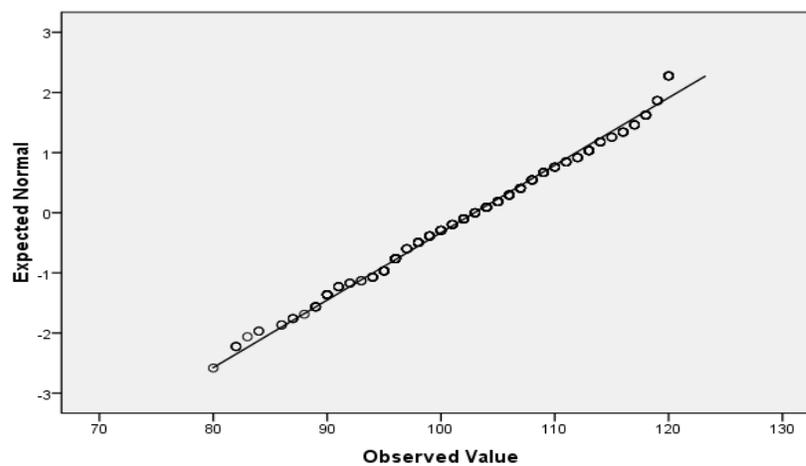
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Efikasi Guru	.045	305	.200*	.987	305	.007

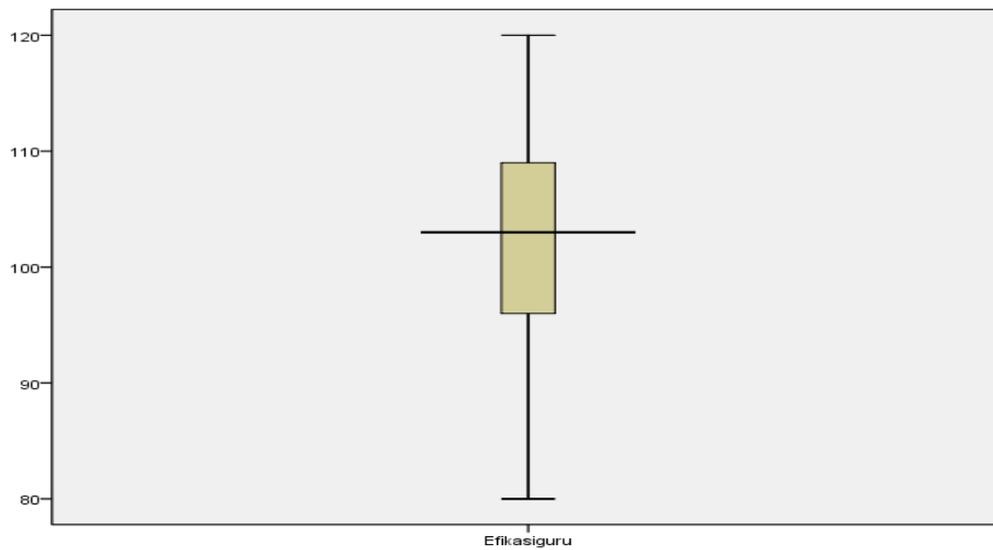
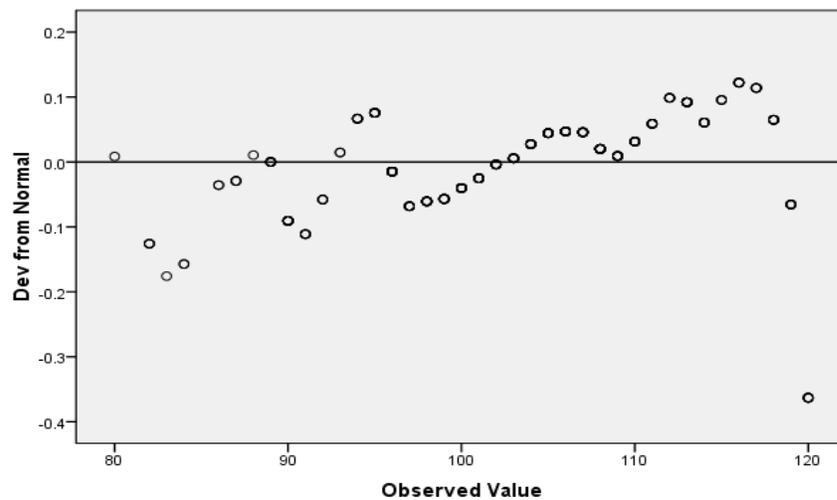
a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Normal Q-Q Plot of Efikasiguru



Detrended Normal Q-Q Plot of Efikasiguru



Uji Linearitas Variabel Penelitian

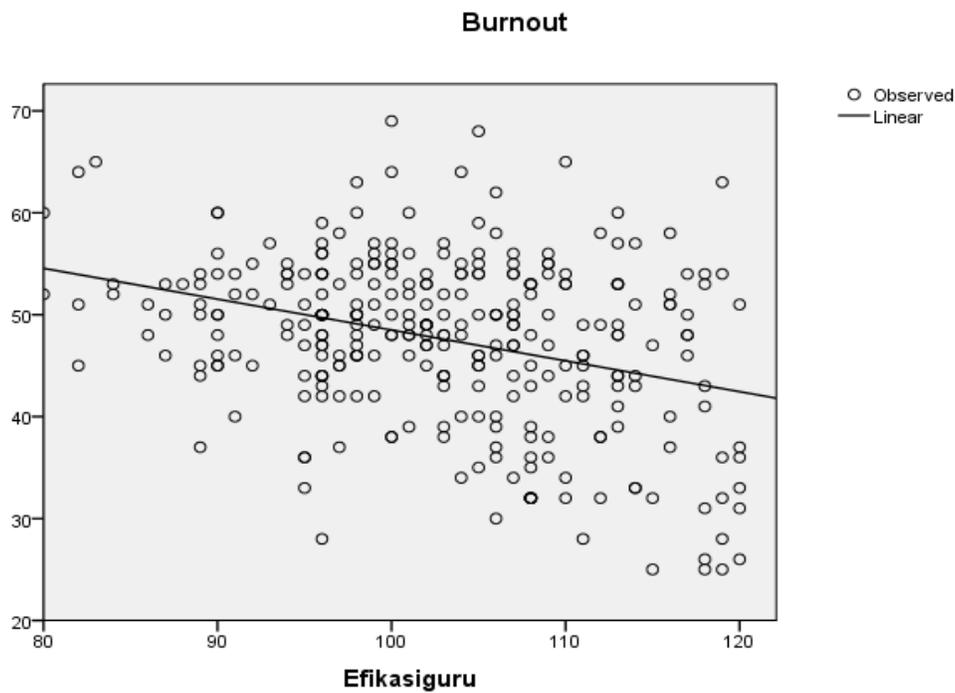
Curve Fit

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: *Burnout*

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.108	36.618	1	304	.000	78.748	-.303

The independent variable is Efikasi Guru.



Analisis Regresi Variabel Penelitian

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
<i>Burnout</i>	47.61	8.220	306
Efikasi Guru	102.93	8.910	306

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
<i>Burnout</i>	47.61	8.220	306
Efikasi Guru	102.93	8.910	306

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efikasi Guru ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Burnout

Correlations

		<i>Burnout</i>	Efikasi Guru
Pearson Correlation	<i>Burnout</i>	1.000	-.328
	Efikasi Guru	-.328	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Burnout</i>	.	.000
	Efikasi Guru	.000	.
N	<i>Burnout</i>	306	306

Correlations

		<i>Burnout</i>	Efikasi Guru
Pearson Correlation	<i>Burnout</i>	1.000	-.328
	Efikasi Guru	-.328	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Burnout</i>	.	.000
	Efikasi Guru	.000	.
N	<i>Burnout</i>	306	306
	Efikasiguru	306	306

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.108	.105	7.779

a. Predictors: (Constant), Efikasi Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2215.769	1	2215.769	36.618	.000 ^a
	Residual	18394.954	304	60.510		
	Total	20610.722	305			

a. Predictors: (Constant), Efikasiguru

b. Dependent Variable: Burnout

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	78.748	5.165		15.247	.000
Efikasiguru	-.303	.050	-.328	-6.051	.000

a. Dependent Variable: Burnout

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Burnout*

Statistics

Burnout

N	Valid	306
	Missing	0
	Mean	47.61
	Std. Error of Mean	.470
	Median	49.00
	Mode	50
	Std. Deviation	8.220
	Variance	67.576
	Skewness	-.500
	Std. Error of Skewness	.139
	Kurtosis	.232
	Std. Error of Kurtosis	.278
	Range	44
	Minimum	25
	Maximum	69
	Sum	14569

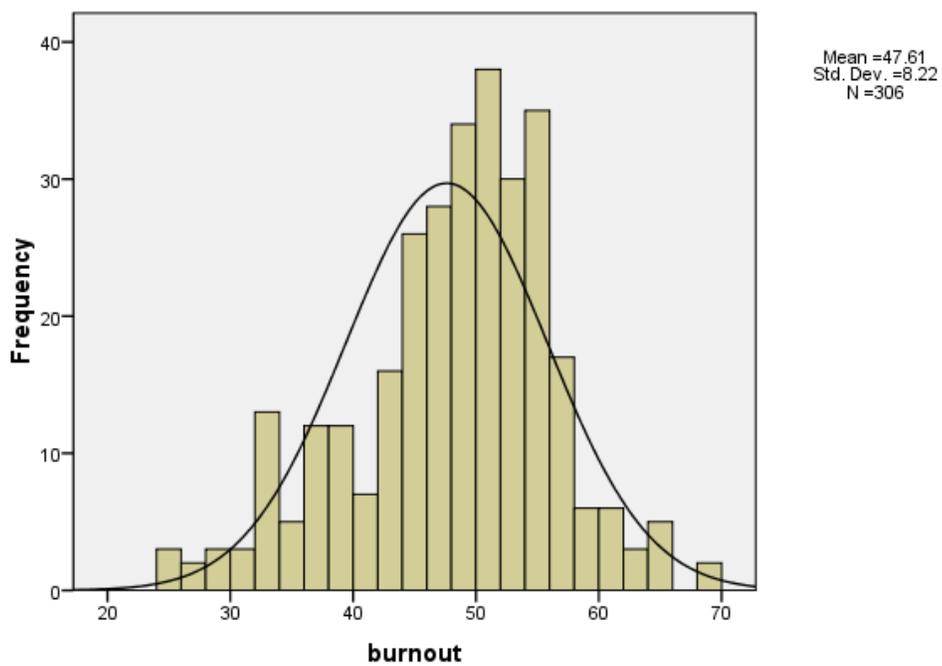
Burnout

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	3	1.0	1.0	1.0
	26	2	.7	.7	1.6
	28	3	1.0	1.0	2.6
	30	1	.3	.3	2.9
	31	2	.7	.7	3.6

32	9	2.9	2.9	6.5
33	4	1.3	1.3	7.8
34	3	1.0	1.0	8.8
35	2	.7	.7	9.5
36	7	2.3	2.3	11.8
37	5	1.6	1.6	13.4
38	7	2.3	2.3	15.7
39	5	1.6	1.6	17.3
40	5	1.6	1.6	19.0
41	2	.7	.7	19.6
42	8	2.6	2.6	22.2
43	8	2.6	2.6	24.8
44	13	4.2	4.2	29.1
45	13	4.2	4.2	33.3
46	16	5.2	5.2	38.6
47	12	3.9	3.9	42.5
48	19	6.2	6.2	48.7
49	15	4.9	4.9	53.6
50	25	8.2	8.2	61.8
51	13	4.2	4.2	66.0
52	11	3.6	3.6	69.6
53	19	6.2	6.2	75.8
54	23	7.5	7.5	83.3
55	12	3.9	3.9	87.3
56	10	3.3	3.3	90.5
57	7	2.3	2.3	92.8
58	4	1.3	1.3	94.1

59	2	.7	.7	94.8
60	6	2.0	2.0	96.7
62	1	.3	.3	97.1
63	2	.7	.7	97.7
64	3	1.0	1.0	98.7
65	2	.7	.7	99.3
68	1	.3	.3	99.7
69	1	.3	.3	100.0
Total	306	100.0	100.0	

Histogram



Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Efikasi Guru

Statistics

Efikas Guru

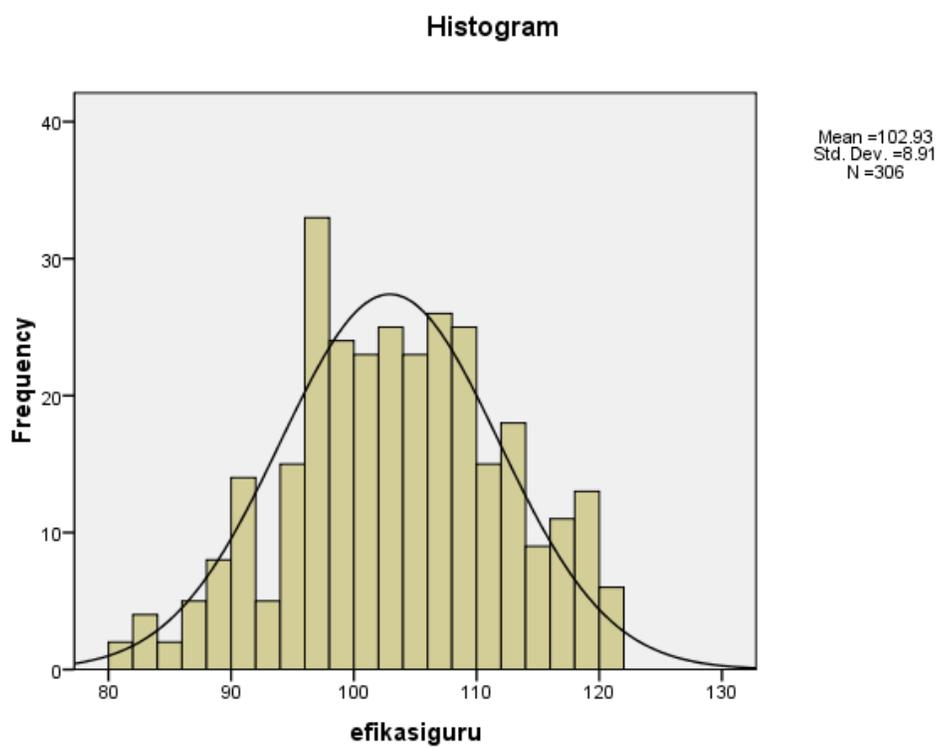
N	Valid	306
	Missing	0
	Mean	102.93
	Median	103.00
	Std. Deviation	8.910
	Variance	79.385
	Skewness	-.114
	Std. Error of Skewness	.139
	Kurtosis	-.466
	Std. Error of Kurtosis	.278
	Minimum	80
	Maximum	120

Efikasi Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	80	2	.7	.7	.7
	82	3	1.0	1.0	1.6
	83	1	.3	.3	2.0
	84	2	.7	.7	2.6
	86	2	.7	.7	3.3
	87	3	1.0	1.0	4.2
	88	1	.3	.3	4.6
	89	7	2.3	2.3	6.9

90	10	3.3	3.3	10.1
91	4	1.3	1.3	11.4
92	3	1.0	1.0	12.4
93	2	.7	.7	13.1
94	6	2.0	2.0	15.0
95	9	2.9	2.9	18.0
96	26	8.5	8.5	26.5
97	7	2.3	2.3	28.8
98	15	4.9	4.9	33.7
99	9	2.9	2.9	36.6
100	13	4.2	4.2	40.8
101	10	3.3	3.3	44.1
102	12	3.9	3.9	48.0
103	13	4.2	4.2	52.3
104	9	2.9	2.9	55.2
105	14	4.6	4.6	59.8
106	12	3.9	3.9	63.7
107	14	4.6	4.6	68.3
108	16	5.2	5.2	73.5
109	9	2.9	2.9	76.5
110	8	2.6	2.6	79.1
111	7	2.3	2.3	81.4
112	5	1.6	1.6	83.0
113	13	4.2	4.2	87.3
114	6	2.0	2.0	89.2
115	3	1.0	1.0	90.2
116	6	2.0	2.0	92.2

117	5	1.6	1.6	93.8
118	7	2.3	2.3	96.1
119	6	2.0	2.0	98.0
120	6	2.0	2.0	100.0
Total	306	100.0	100.0	





LEMBAR PERIJINAN PENGGUNAAN INSTRUMEN VARIABEL *BURNOUT*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

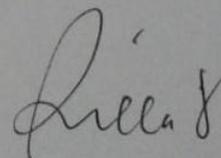
Nama : Dr. Rilla Soviatriani, Psi, M.Si.

NIP/NIDN : 0305056903

Dengan ini mengijinkan penggunaan Instrumen *Burnout* yang terdapat pada disertasi saya yang berjudul "Pengaruh Social Support, Job Dissatisfaction, dan Interpersonal Communication dengan Mediator Self-esteem Terhadap *Burnout* Guru" untuk mengumpulkan data dalam penelitian tugas akhir atau skripsi mahasiswa:

No.	NIM	Nama	Judul Skripsi
1.	112511 0505	Farhila Dewi. CH	Pengaruh Efikasi Guru Terhadap <i>Burnout</i> Pada Guru Sekolah Dasar Negeri
2.	112511 5076	Lulu Gita Pratiwi	Perbedaan <i>Burnout</i> Pada Guru Berdasarkan Status Perkawinan
3.	112511 5068	Miftah Ramdhani	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap <i>Burnout</i> Pada Guru Sekolah Dasar Negeri
4.	112511 5020	Rini Sariningsih	Perbedaan <i>Burnout</i> Berdasarkan <i>Locus of Control</i> pada Guru Sekolah Dasar
5.	112511 5118	Siti Fatimah	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar
6.	112511 0504	Syaiful Rachman	Perbedaan <i>Burnout</i> Guru Inklusi Ditinjau Dari Penghasilan Dan Status Kepegawaian

Jakarta, 4 Juli 2015



Dr. Rilla Soviatriani, Psi, M.Si

SURAT KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Winda Dewi Listyasari, M.Pd

NIP : 197909112008012018

Bidang Ahli : Psikologi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa Instrument *Burnout Guru* untuk penelitian tugas akhir mahasiswa yang bernama :

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1. Farhila Dewi. CH | (1125110505) |
| 2. Lulu Gita Pratiwi | (1125115072) |
| 3. Miftah Ramdhani | (1125115068) |
| 4. Rini Sari Ningsih | (1125115020) |
| 5. Siti Fatimah | (1125115118) |
| 6. Syaiful Rachman | (1125110504) |

Telah memenuhi persyaratan sebagai instrument yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Jakarta, 17 April 2015



Winda Dewi Listyasari, M.Pd
NIP. 197909112008012018

SURAT KETERANGAN *EXPERT JUDGEMENT*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lussy Dwi Utami Wahyuni, M.Pd

NIP : 197909252002122001

Bidang Ahli : Ahli Pengukuran dan Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa *Instrument Burnout Guru* untuk penelitian tugas akhir mahasiswa yang bernama :

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 7. Fazhila Dewi, CH | (1125110505) |
| 8. Lulu Gita Pratiwi | (1125115072) |
| 9. Mifiah Ramdhani | (1125115068) |
| 10. Rini Sari Ningsih | (1125115020) |
| 11. Siti Fatimah | (1125115118) |
| 12. Syaiful Rachman | (1125110504) |

Telah memenuhi persyaratan sebagai instrument yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Jakarta, 17 April 2015



Lussy Dwi Utami Wahyuni, M.Pd
NIP. 197909252002122001

RIWAYAT HIDUP



FARHILA DEWI. CH, lahir di Jakarta, 28 Oktober 1993 yang merupakan putri pertama dari pasangan Bapak Agung Cahyono dan Ibu Diena Nurulhuda. Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah Sekolah Dasar Negeri Duren Seribu 04 lulus tahun 2005, Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Depok lulus tahun 2005 dan Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Depok lulus tahun 2011. Pendidikan nonformal yang pernah ditempuh adalah mengikuti kursus Bahasa Inggris di LBPP LIA pada tahun 2009.

Pengalaman organisasi pada beberapa acara yaitu DISAPRO (Diskusi Akbar Pelajar), *We Care* Psikologi Universitas Indonesia, dan *Psycho Expo*. Memiliki pengalaman kerja magang di divisi *Human Capital Division* (HCD), divisi *Customer Care* (CCD) dan divisi *Loan Administration* (LA) Bank BTN Kantor Cabang Pusat Harmoni.